

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИЖЕВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

На правах рукописи

Загуляев Денис Георгиевич

**ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОЧИХ НА ТЕХНИЧЕСКОМ
ОБСЛУЖИВАНИИ ОБОРУДОВАНИЯ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

Специальность 08.00.05. –

Экономика и управление народным хозяйством

(экономика, организация и управление предприятиями, отраслями и комплексами –
промышленность; экономика труда)

Диссертация на соискание учёной степени кандидата экономических наук

Научный руководитель:
доктор экономических наук,
профессор Н.Ф. Ревенко

Ижевск 2007

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ И ОРГАНИЗАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОЧИХ НА ТЕХНИЧЕСКОМ ОБСЛУЖИВАНИИ ОБОРУДОВАНИЯ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ.....	11
1.1. Экономическая сущность технического обслуживания оборудования.....	11
1.2. Экономическая сущность понятий «цена труда» и «оплата труда».....	21
1.3. Эволюция систем оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования в отечественной и зарубежной промышленности	47
1.4. Современные тенденции совершенствования материального стимулирования труда наёмных работников.....	63
ГЛАВА 2. АНАЛИЗ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОЧИХ НА ТЕХНИЧЕСКОМ ОБСЛУЖИВАНИИ ОБОРУДОВАНИЯ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ...86	
2.1. Применяемые системы оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования промышленных предприятий.....	87
2.2. Концепция разработки системы оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования промышленных предприятий.....	116
ГЛАВА 3. МОДЕЛИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОЧИХ НА ТЕХНИЧЕСКОМ ОБСЛУЖИВАНИИ ОБОРУДОВАНИЯ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ.....	127
3.1. Методические рекомендации по организации нормативной с многоуровневой стратегической мотивацией системы оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования.....	127
3.2. Отличительные особенности нормативной с многоуровневой стратегической	

мотивацией системы оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования от традиционных систем.....	146
3.3. Методика оценки коэффициента начисления заработной платы рабочих на техническом обслуживании оборудования в зависимости от коэффициента численности.....	158
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	160
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	163
ПРИЛОЖЕНИЯ	174
Приложение 1. Рекомендуемые критерии оценки уровня профессионального мастерства квалифицированных рабочих комплексных бригад на техническом обслуживании технологического оборудования.....	175
Приложение 2. Сводка простоев оборудования в ремонтах.....	175
Приложение 3. Шифры простоев оборудования.....	176
Приложение 4. Распределение бригадного приработка и премии с применением коэффициента трудового участия.....	177
Приложение 5. Пример расчёта суммы заработной платы за месяц рабочего на техническом обслуживании оборудования при наличии премирования и депремирования.....	184
Приложение 6. Структура заработной платы рабочего на техническом обслуживании оборудования.....	185

ВВЕДЕНИЕ

Повышение конкурентоспособности выпускаемой продукции, обеспечение финансово-хозяйственного благополучия предприятия, помимо всего прочего, требуют повышения эффективности производственной инфраструктуры в целом, поскольку в себестоимости выпускаемой продукции затраты на её содержание относительно велики. Весомой частью себестоимости выпускаемой продукции являются расходы на содержание и эксплуатацию оборудования, достигающие в среднем по промышленности 8-12 процентов себестоимости выпускаемой продукции. Это обусловлено тем, что в промышленности в настоящее время наблюдается значительный износ основных производственных фондов, который возрос с 43,2% в 1995 году до 52,8%, а средний возраст оборудования составил 19,4 года. Для поддержания такого оборудования в работоспособном состоянии, обеспечивающем технологическую точность обработки, требуется осуществлять эффективное техническое обслуживание, поскольку состояние вспомогательного производства влияет на технико-экономическое состояние предприятия в целом: во-первых, производительность труда основных рабочих в значительной мере зависит от технического состояния и работоспособности оборудования, длительности его простоев из-за ремонта; во-вторых, без своевременного и качественного технического обслуживания невозможно обеспечить выпуск продукции надлежащего качества; в-третьих, перед предприятиями стоит задача добиться максимально возможной отдачи от вложенного капитала.

Анализ расходов на содержание и эксплуатацию оборудования в промышленности показывает, что в себестоимости технического обслуживания затраты на заработную плату ремонтных рабочих составляют от 10 до 30%, что обуславливает необходимость совершенствования системы оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования.

Вместе с тем, если вопросы оплаты труда рабочих основного производства и руководителей всех уровней освещены в научной литературе достаточно полно и

успешно реализуются на практике, то соответствующие современные разработки для рабочих на техническом обслуживании оборудования практически отсутствуют, что обусловило ситуацию, когда каждое первичное звено зачастую решает эту проблему по-своему, на основе опыта предыдущей модели хозяйствования без притока свежих решений и не всегда удачно. В то же время важность этого вопроса чрезвычайно велика, поскольку от правильно выбранной предприятием системы оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования во многом зависят качественные показатели деятельности основного производства и предприятия в целом. Следует заметить, что современные учёные и экономисты, занимающиеся вопросами оплаты труда, по определённым причинам не уделяли должного внимания разработке систем оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования. Это можно объяснить отчасти недооценкой возможностей, которые представляет собой выбор оптимальной системы оплаты труда для рабочих на техническом обслуживании, отчасти глубоко укоренившимся представлением о том, что все практически осуществимые системы оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования уже реализованы и это направление не нуждается в специальном научном анализе.

Отсутствие современных систем оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования, отвечающих требованиям рыночной экономики, приводит к тому, что оплата их труда осуществляется по системам, разработанным для предыдущей модели хозяйствования, что отрицательно влияет как на производительность труда ремонтных рабочих, так и на эффективность работы ремонтной службы в целом. В существующих в России системах оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования учтена только краткосрочная мотивация, учета стратегической мотивации не предусмотрено. В существующих в России системах оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования не в полной мере учтены требования статей 21 и 22 ТК РФ (основные права и обязанности работника и работодателя). Эти обстоятельства обуславливают

необходимость постоянного поиска путей совершенствования оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования, что и определяет актуальность темы исследования.

Степень разработанности проблемы. Различные аспекты и проблемы оплаты труда глубоко изучены и опубликованы в экономической литературе в работах Адамчука В.В., Белкина В.Н., Генкина Б.М., Жукова А.Л., Мак-Куллоха Дж.Р., Мельнова М.А., Милгрона П., Некрасова В.И., Олимских Н.Н., Перовощикова Ю.С., Петроченко П.Ф., Робертса Дж., Сарабского А.А., Слезингера Г.Э. и других. Вопросы оплаты труда (в т.ч. материального стимулирования и трудовой мотивации) рабочих основного производства и руководителей всех звеньев освещены достаточно полно, однако в работах приведенных выше авторов не содержится рекомендаций по применению результатов исследований при оплате труда рабочих на техническом обслуживании оборудования.

Изучением вопросов оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования занимались Борисов Ю.С., Власов Б.В., Жуков Г.П., Коротков И.А., Кривоберец Б.И., Покропивный С.Ф., Ревенко Н.Ф., Семенов В.М., Хмельницкая З.Б., Шухгальтер М.Л. и другие.

Не умаляя теоретическую и практическую значимость указанных исследований, следует отметить, что они не охватывают вопросы оплаты труда рабочих на техническом обслуживании на современном этапе. В сложившейся ситуации возникла необходимость в осмыслении накопленного опыта и углублённом изучении теоретических и методических вопросов оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования промышленных предприятий, что и обусловило выбор темы, объекта исследования и предопределило цель и задачи исследования.

Цель и задачи исследования. Цель исследования заключается в разработке методических рекомендаций по организации оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования с учётом стратегических целей предприятия. Для

достижения поставленной цели в диссертационной работе потребовалось решить следующие **задачи**:

- провести анализ эволюции и основных организационных тенденций функционирования и развития систем оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования;
- провести анализ существующей ситуации в оплате труда рабочих на техническом обслуживании оборудования промышленных предприятий;
- осуществить исследование возможности применения тенденций материального стимулирования труда наёмных работников в оплате труда рабочих на техническом обслуживании оборудования;
- разработать концептуальные составляющие системы оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования промышленных предприятий с учётом становления рыночных отношений;
- разработать методические рекомендации по организации оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования.

Область исследования соответствует требованиям п. 8.7 паспорта специальности ВАК 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» (экономика труда) - Стимулирование и оплата труда работников; организация заработной платы и обеспечение её взаимосвязи с квалификацией персонала и результативностью производства; воспроизводственная и мотивационная функция заработной платы»; и п. 15.26. (экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами – промышленность) - Методологические и методические подходы к решению проблем в области экономики, организации и управления отраслями и предприятиями машиностроительного комплекса.

Объектом исследования выступает организация оплаты труда на промышленных предприятиях.

Предметом исследования определена совокупность организационно-экономических отношений, связей и тенденций, возникающих и изменяющихся в

ходе функционирования процессов технического обслуживания оборудования на промышленных предприятиях в условиях становления рыночных отношений.

Теоретические и методологические основы исследования. В ходе диссертационного исследования автор руководствовался теоретическими положениями и методологическими принципами экономической науки. В процессе написания работы использовались труды российских и зарубежных учёных, материалы научных конференций и специализированных журналов. В диссертационном исследовании применены методы статистического, экономического и логического анализа, в том числе сопоставительный экономический анализ, группировки, наблюдения и системный анализ. Для анализа социально-экономических особенностей оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования были использованы эволюционный и системный подходы.

Информационной основой исследования являются официальные методические, инструктивные и справочные материалы общегосударственных органов управления, обзорно-аналитическая информация, опубликованная в отечественной и зарубежной литературе, специализированных журналах и отчётные данные ряда отечественных промышленных предприятий, а также результаты научных исследований на промышленных предприятиях, выполненных автором за период 2004-2006 годов.

Степень обоснованности и достоверности научных результатов. Методы, применяемые в диссертационном исследовании, обуславливают необходимый уровень его достоверности. Основными факторами достоверности работы является использование методологии системного подхода, структурно-динамического анализа. Полученные выводы и рекомендации по организации оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования подтверждаются анализом специфики исследуемых процессов, качественными особенностями функционирования

технического обслуживания оборудования на предприятиях, выводами теории и практики экономической науки.

Научная новизна исследования и наиболее существенные результаты, полученные соискателем, состоят в следующем:

1. Выявлены основные организационные тенденции формирования систем оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования, сформулирована концепция и определены основные элементы организации оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования.

2. Обоснованы методические рекомендации по организации нормативной с многоуровневой стратегической мотивацией системы оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования, в которых, в отличие от традиционных систем, учитываются организационно-экономические особенности переходного периода.

3. Предложена методика оценки коэффициента начисления заработной платы рабочих на техническом обслуживании оборудования в зависимости от коэффициента численности.

Теоретическая и практическая значимость работы заключается в том, что предлагаемые методические разработки создают предпосылки для повышения эффективности как служб технического обслуживания оборудования, так предприятия в целом, позволяют найти правильные ориентиры в части оплаты труда для деятельности подразделений ремонтной службы в новых экономических условиях, повысить уровень обеспеченности объёмов основного производства потенциалом ремонтных служб и цехов.

Апробация работы. Отдельные законченные этапы работы обсуждались на IV Международной научно-практической конференции «Социально-экономические проблемы развития предприятий и регионов» (Пенза, 2006); V Международной научно-практической конференции «Инновационные процессы в управлении предприятиями и организациями» (Пенза, 2006); VII Международной научно-

методической конференции «Современный российский менеджмент: состояние, проблемы, развитие» (Пенза, 2007).

Реализация работы в производственных условиях. Полученные в диссертации результаты нашли практическое применение в работе на ФГУП «Воткинский завод», ООО ПКФ «Техновек», а также используются в учебном процессе при чтении курса «Организация производства на предприятиях машиностроения» в Воткинском филиале ГОУ ВПО «ИжГТУ».

Публикации. Основные результаты диссертации отражены в 7 научных публикациях общим объёмом 5,79 п.л. (авторских 3,79 п.л.), из них: 3 в журнальных статьях, в том числе в журнале, реферируемом ВАК: Вестник Белгородского университета потребительской кооперации. - № 4(19). - 2006.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ И ОРГАНИЗАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОЧИХ НА ТЕХНИЧЕСКОМ ОБСЛУЖИВАНИИ ОБОРУДОВАНИЯ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

1.1 Экономическая сущность технического обслуживания оборудования

В целях изучения взаимодействия и реализации экономических интересов наёмных работников и работодателей, уточнения места и роли конкретных форм заработной платы при осуществлении процессов технического обслуживания оборудования на промышленных предприятиях в работе уточнено современное понимание *сущности* технического обслуживания и его *экономической природы*. Это обусловлено тем, что взгляды учёных-экономистов и специалистов на *сущность* технического обслуживания оборудования весьма разноречивы. В своем исследовании под *техническим обслуживанием* мы понимаем совокупность операций, направленных на поддержание оборудования в работоспособном, технически исправном состоянии, то есть систему ежедневных и периодических мероприятий, обеспечивающих бесперебойную работу оборудования и предупреждающих его преждевременный износ без замены отдельных частей и узлов и совокупность работ, связанных с заменой или восстановлением деталей, узлов, агрегатов, в результате которых обеспечивается восстановление первоначальных эксплуатационных параметров, нарушенных в результате нормального износа. Многие ведущие отечественные учёные определяют техническое обслуживание машин как совокупность работ, обеспечивающих восстановление основных эксплуатационных параметров. Существует и другая точка зрения, с позиций которой техническое обслуживание рассматривается только как экономическая категория, когда авторы утверждают, что задачей его является восстановление потребительной стоимости средств труда, утраченной в результате эксплуатации и износа отдельных их частей.

В результате производительного использования машины и оборудование

постепенно изнашиваются, теряют первоначальные технико-эксплуатационные качества, «то есть потребительную стоимость» [208, с.7], и перестают удовлетворять предъявляемым к ним требованиям. Процесс физического износа имеет производственно-техническую и экономическую стороны, поскольку средства труда при их эксплуатации теряют не только потребительную стоимость, но и стоимость вообще. Поэтому, чтобы машины и оборудование могли нормально функционировать в течение всего амортизационного периода службы, их необходимо не только систематически смазывать и регулировать, но и восстанавливать изношенные поверхности деталей и заменять пришедшие в негодность задолго до того момента, когда они станут непригодными для дальнейшего использования в производстве, так как частично утрачиваются первоначальные эксплуатационные качества, которые периодически можно и нужно восстанавливать путём осуществления соответствующих ремонтных воздействий. Необходимость проведения ремонтных воздействий обусловлена совокупным влиянием физического и морального износа, которые как с технической, так и с экономической точки зрения отражаются на эксплуатационных показателях работы оборудования: в результате производительного использования постепенно ухудшаются технико-экономические показатели машин: снижается их производительность, уменьшается коэффициент полезного действия, увеличиваются простои в техническом обслуживании и связанные с этим затраты и потери.

Однако машины и оборудование, как и любая техника, изнашиваются в процессе эксплуатации неравномерно. Это вызвано тем, что отдельные детали и агрегаты машин и оборудования имеют неодинаковую долговечность и выходят из строя в разное время. На этот аспект обращал внимание ещё К.Маркс, который писал, что «Элементы основного капитала состоят из неоднородных частей, которые изнашиваются в неодинаковые сроки и потому должны возмещаться не в одно и то же время. Именно так обстоит дело с машинами» [85, с.192].

Академик Н.Я.Петраков отмечал: «Чтобы поддерживать систему в состоянии

«безаварийности» необходимо регулярно делать ремонт. В противном случае устранение аварии обойдётся в десятки раз дороже» [122, с.6]. Поэтому и возникает необходимость замены или восстановления изношенных деталей машины задолго до того времени, когда она станет непригодной для дальнейшего использования в производстве. Процесс снижения технико-экономических показателей работы машин прерывается проведением плановых ремонтных воздействий, которые в значительной степени восстанавливают потребительные свойства машин. Только благодаря проведению ремонтов значительный объём прошлого труда, овеществлённого в недоамортизированной части основных производственных фондов, продолжает функционировать в производственном процессе. «С этой точки зрения, - считает Коллегаев Р.Н., - ремонт основных фондов можно рассматривать как важнейшее средство сохранения национального богатства общества. Именно в этом заключается объективная необходимость ремонта основных фондов, в том числе и их активной части» [61, с.6] .

Восстановление утраченных эксплуатационных показателей оборудования осуществляется путём проведения технического обслуживания, вид и содержание которого определяются степенью износа отдельных узлов оборудования.

Исследуя закономерности износа, ремонта и возмещения машин и оборудования, К. Маркс не проводил разграничения между отдельными видами ремонтов. Под термином «собственно ремонт или починочные работы» он всегда подразумевал экономически однородные работы, обусловленные физическими свойствами машин и оборудования, требующие добавочных затрат труда и капитала. Упоминания о том, что «ремонтные работы разделяются... на текущие и капитальные», имеют отношение лишь к специфике существовавшего в то время в Англии законодательства об аренде домов и других объектов и свидетельствует о том, что К. Маркс не усматривал между ними принципиального различия [85, с. 198-199]. Эту же мысль высказывает Коллегаев Р.Н.: «Разграничение ремонтных работ по отдельным видам — капитальные, средние и текущие - обусловленное

исключительно различием в объёмах выполняемых работ и способах их финансирования, носит в известной мере субъективный характер и ни в коей мере не вытекает из экономической сущности ремонта оборудования» [61, с.7]. Анализируя экономическую сущность ремонтов, К. Маркс отмечал, что существует принципиальное отличие между возмещением износа и работами по сохранению и ремонту машин и оборудования (к работам по сохранению машины К. Маркс относил работы, которые в настоящее время принято называть техническим обслуживанием оборудования) [85, с. 194-195].

Выполнение операций по техническому обслуживанию машин и оборудования требует больших затрат труда и средств, намного превышающих затраты на их изготовление. При этом труд, затрачиваемый на сохранение орудий труда, связан не с возмещением труда, вложенного в изготовление машины, а с её непосредственным использованием. О размере затрат труда на выполнение работ по обслуживанию и ремонту можно судить по следующим данным. Для поддержания в работоспособном состоянии универсального металлорежущего станка 10-й категории ремонтной сложности, на изготовление которого затрачивается около 300 чел./ч., в течение 20 лет его эксплуатации необходимо по действующим нормативам затратить на непосредственный уход станочником более 100 чел./ч, на выполнение периодических операций по межремонтному обслуживанию – около 900, проведение текущих ремонтов – свыше 900, средних – 1200, капитальных – свыше 1000, а всего – около 5000 чел./ч., или в 15 раз больше, чем на изготовление нового станка. Ежегодно на машиностроительных предприятиях текущему ремонту подвергается от 90 до 100 % всего парка технологического оборудования, среднему — до 25%, капитальному – около 12 %. В условиях крупных машиностроительных заводов затраты на выполнение работ по обслуживанию и ремонту достигают значительных размеров и занимают большой удельный вес в себестоимости выпускаемой продукции (до 6-8, а в ряде случаев – и до 10 %) [150, с. 256].

Эти дополнительные ресурсы позволяют путём выполнения операций по

техническому обслуживанию обеспечить работоспособность машин и оборудования в течение периода их службы, за который они полностью перенесут свою стоимость на производимый ими продукт. Таким образом, между техническим обслуживанием и сроком службы, а также между стоимостью оборудования (машины), перенесенной на продукт, и затратами на её техническое обслуживание существует строго определённая зависимость. Чем в большем объёме осуществляются ремонтные работы, то есть чем выше издержки на сохранение машины, тем дольше она служит и тем меньше её стоимость переносится на готовый продукт.

В настоящее время, когда парк машин и оборудования не только возрастает количественно, но и качественно изменяется в связи с увеличением в его составе конструктивно сложных, высокопроизводительных машин и механизмов; технологических систем машин, состоящих из взаимосвязанных и взаимозависимых множеств машин и оборудования, объединённых в технологические линии; гибких автоматизированных производств; роторных конвейерных линий, промышленных роботов и микропроцессоров, существенно повышается значение безотказной работы систем машин и оборудования, так как простои могут обходиться предприятию очень дорого. Следовательно, по мнению диссертанта, необходимо по-новому рассмотреть некоторые теоретические вопросы, осмыслить изменения, происходящие в воспроизводственном процессе, в самой экономической природе технического обслуживания, уточнить роль и место его в воспроизводстве основных производственных фондов, так как недооценка или неправильное толкование технико-экономической сущности технического обслуживания оборудования могут нанести большой ущерб как отдельному предприятию, так и народному хозяйству страны в целом.

Прежде всего, по нашему мнению, требуется внесение ясности в современное понимание *сущности* технического обслуживания и его *экономической природы*.

С технической точки зрения изготовление сменных деталей и узлов, взамен изношенных, не представляет сложности, так как в машиностроении давно решена

проблема полной взаимозаменяемости деталей. Поэтому замена изношенных, сравнительно недорогих деталей, если это продлевает срок службы агрегата или машины в целом, экономически всегда целесообразна. В настоящее время технически возможно создавать равнопрочные машины и оборудование, все детали которых служили бы одинаково долго и в одно время отработывали свой ресурс. С экономической точки зрения создание таких машин и оборудования нецелесообразно ввиду большой их стоимости. Поэтому, неравная прочность деталей и узлов машин и оборудования, по крайней мере в ближайшем будущем, – это объективная необходимость, обуславливающая закономерную потребность частичного возмещения износа машин и оборудования, то есть необходимость проведения ремонтных работ.

Анализ литературных источников показывает, что взгляды учёных-экономистов и специалистов на *сущность* технического обслуживания оборудования весьма разноречивы. Так, например, Покропивный С.Ф. считает, что «ремонт является процессом восстановления дееспособности орудий труда, частично утраченной ими в результате производственного использования» [208, с.11]. Колегаев Р.Н., Мельникова К.И., Кривоберец Б.И считают, что «Поддержание оборудования в рабочем состоянии является экономической сущностью как всех ремонтных работ, так и работ по техническому обслуживанию» [61, с.10]. Сабденев О. пишет, что «капитальный ремонт машин представляет собой комплекс работ, направленных на неполное возмещение потребительной стоимости (износа без учёта остаточного), улучшение отдельных технико-экономических характеристик в соответствии с требованиями ускорения технического прогресса и восстановление работоспособного состояния средств в течение их общественно необходимых сроков службы и нормативных пределах затрат из единого ремонтного фонда» [145, с.64]. Ревенко Н.Ф. полагает, что «Сущность ремонта заключается в том, чтобы путём восстановления или замены некоторой части конструктивных элементов, полностью израсходовавших свой ресурс, обеспечить использование эксплуатационных

ресурсов других, еще не изношенных элементов конструкции. То есть экономически целесообразно проведение ремонтных работ, замена изношенных деталей и узлов позволяет продлить время жизни техники» [113, с.226]. Консон А.С. определяет ремонт машин как совокупность работ, обеспечивающих восстановление её основных эксплуатационных параметров [67, с.28]. Аналогичной точки зрения придерживаются многие ведущие отечественные учёные. Однако в процессе ремонта и модернизации зачастую могут улучшаться первоначальные эксплуатационные качества машин вследствие применения материалов, обладающих большей износоустойчивостью по сравнению с металлами и за счёт упрочнения изношенных деталей. «Таким образом, речь идёт, – отмечает Покропивный С.Ф. – о ремонтном обслуживании как форме поддержания постоянной дееспособности орудий труда на протяжении всего периода их эксплуатации, что по своему содержанию является более широким понятием, чем ремонтные работы. Оно представляет собой комплекс работ по предупреждению внезапного выхода из строя машин и оборудования и возмещению их частичного физического износа путём систематического проведения профилактических операций и замены и восстановления изношенных отдельных конструктивных элементов» [208, с.13] .

Существует, как отмечал Сабденов О., и другая точка зрения, с позиций которой ремонт рассматривается только как экономическая категория, когда авторы утверждают, что задачей его является восстановление потребительной стоимости средств труда, утраченной в результате эксплуатации и износа отдельных их частей [145, с.53] .

Обзор литературных источников показывает сложность и недостаточную изученность ремонта средств труда как комплексной категории, включающей в себя как экономические, так и технические составляющие.

Во втором томе «Капитала» К.Маркс, указывая на сложность, вероятностный характер природы ремонта, писал, что «повреждения, которым подвержены отдельные части машин и т.д. по природе своей случайны, а поэтому так же случаен

и обусловливаемый ими ремонт. При всём случайном характере ремонтных работ, они распределяются неравномерно между различными периодами жизни основного капитала» [85, с.196]. В этой связи, анализируя экономическую природу технического обслуживания оборудования, его сложность, индивидуальные особенности, носящие случайный и вероятностный характер, техническое обслуживание, по мнению диссертанта, необходимо рассматривать комплексно, как экономическую и техническую категорию. При этом экономическая сторона обусловлена экономической целесообразностью ремонта машин и оборудования, которые имеют стоимость и потребительную стоимость, а техническая сторона – необходимостью устранения физического износа и восстановления до известной степени эксплуатационных качеств машин и оборудования.

Однако при оценке *роли* технического обслуживания в процессе воспроизводства основных фондов в экономической литературе существует несколько трактовок. Так, Р.З. Акбердин, О.А.Баранов, П.Г.Бунич, Б.В.Воскресенский, Т.С.Мергелов, В.А.Миляев; Г.П.Овчинников, В.В.Остапенко, С.Ф.Покропивный, М.И.Ример, В.К.Сенчагов; Е.К.Смирницкий, С.И.Шкурко и другие [5, 12, 22, 154, 158, 174, 184, 208] полагают, что капитальный ремонт является лишь средством, обеспечивающим поддержание в работоспособном состоянии средств производства до истечения срока их службы, и относят его к способу простого воспроизводства основных фондов, поскольку он не продлевает сроки службы оборудования, а только поддерживает технику в первоначальном состоянии, сохраняя её первоначальные технико-экономические и эксплуатационные характеристики и не устраняет моральный износ. Арбатов Г.А., В.Г.Афанасьев, И.М.Бабук, Б.В.Власов, В.П.Красовский, Д.М.Палтерович, А.Б.Немчинский, Н.С.Сачко [27, 149, 175, 207] рассматривают капитальный ремонт в качестве источника расширенного воспроизводства на основании того, что в результате капитального ремонта снижается потребность во вводе нового оборудования взамен изношенного. Если бы в результате ремонта возмещался износ основных фондов, то

это означало бы возмещению содержащегося в них прошлого труда. Однако еще К. Маркс считал, что при ремонте «...речь идёт... не о возмещении труда, заключающегося в машине, а о постоянном добавочном труде, который становится необходимым вследствие её употребления». Кроме того, «...собственно ремонт или починочные работы требуют таких затрат капитала и труда, которые не содержатся в первоначально авансированном капитале... Всякий основной капитал требует подобных позднейших, частичных, добавочных затрат капитала на средства труда и рабочую силу» [85, с. 195-196].

Предостерегая от отождествления возмещения износа и работ по ремонту машин, К. Маркс указывал: «... Способ учёта в бухгалтерских книгах конечно, ничего не изменяет в действительном соотношении тех вещей, относительно которых ведутся эти книги. Но важно отметить, что во многих отраслях производства издержкам по ремонту и действительному износу основного капитала обычно ведётся общий подсчёт... Такой способ подсчёта, разумеется, не препятствует тому, что основной капитал и затрачиваемый на ремонт добавочный капитал составляют различные категории... Капитал, затрачиваемый на собственно ремонт, в некоторых отношениях составляет капитал особого рода: его нельзя отнести ни к оборотному, ни к основному капиталу, но все же его скорее можно причислить к первому, так как он принадлежит категории текущих затрат» [85, с. 197-198].

Изложенное выше подтверждает, что ремонт оборудования необходим для «поддержания его в работоспособном состоянии за период оборота (амортизации) его первоначальной стоимости. Именно поддержание оборудования в работоспособном состоянии является по К. Марксу экономической сущностью как всех ремонтных работ, так и работ по техническому обслуживанию» [61, с.10].

Различные трактовки капитального ремонта как источника простого или расширенного воспроизводства обусловлены, по-видимому, тем, что различными авторами рассматривается возмещаемый и невозмещаемый физический износ, а

техническое обслуживание рассматривается с двух позиций: с позиции народного хозяйства и с позиции предприятия, осуществляющего капитальный ремонт средств труда. Следовательно, эти трактовки не противоречивы, а дополняют друг друга в зависимости от рассматриваемого объекта. Действительно, с народнохозяйственной точки зрения капитальный ремонт, уменьшая потребность в дополнительном вводе основных фондов и в дополнительных инвестициях, содержит элементы расширенного воспроизводства. С точки зрения предприятия, когда капитальный ремонт обеспечивает работоспособность оборудования на прежнем уровне, неправомерно рассматривать его с позиций расширенного воспроизводства: он является элементом простого воспроизводства, поскольку доля затрат на модернизацию, частично устраняющую моральный износ оборудования в общей сумме затрат на капитальный ремонт основных фондов в промышленности имеет тенденцию к снижению и снизилась с 4,1% до 1,5-2% [207, с.101] .

Таким образом, учитывая двойственное положение технического обслуживания, являющегося элементом как простого, так и расширенного воспроизводства, необходимо **экономическую природу технического обслуживания** понимать как в узком, так и в широком смысле. В узком смысле техническое обслуживание является закономерно необходимой составляющей простого воспроизводства, при котором новые потребительские стоимости машин и оборудования не создаются, а восстанавливаются и техническое обслуживание является формой частичного возмещения потребительных стоимостей. Когда техническое обслуживание совмещается с модернизацией, то уместно понятие «техническое обслуживание» трактовать в расширенном смысле как составную часть расширенного воспроизводства средств производства, как их частичное возмещение на качественно новой технической основе, поднимающее их на новый технический уровень. При этом необходимо учитывать, что эффективность модернизации оборудования имеет экономически обоснованные границы: в тех случаях, когда модернизации подвергается оборудование физически изношенное,

прошедшее несколько капитальных ремонтов, то практически такое оборудование подвергается не модернизации, а полному восстановлению. По расчётам специалистов проведение модернизации одновременно с капитальным ремонтом экономически оправдано в случае, если обеспечивается повышение производительности оборудования на 25–30 %.

Уточнение экономической категории в системе технического обслуживания оборудования, по нашему мнению, необходимо, так как по мере развития экономики стало очевидно, что усовершенствования техники и технологии производства, каким бы значительными они ни были, не могут дать должного эффекта, если наряду с ними не претерпевает коренных изменений сам труд, если не совершенствуются формы и методы его организации и экономического стимулирования.

1.2 Экономическая сущность понятий «цена труда» и «оплата труда»

Оплата труда — система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами. Центральным элементом этой системы отношений является **заработная плата**, которая выступает как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Заработная плата является важнейшей экономической и правовой категорией.

Заработная плата как экономическая категория, регулирующая трудовые отношения людей возникла тогда, *когда работник стал юридически свободным*, появился капитал и способности работника к труду стали самостоятельным объектом экономических отношений. Искусный раб и крепостной крестьянин всегда имели более высокую цену при продаже. Но способности к труду продавались

вместе с носителем - человеком. Заработная плата в те времена не могла существовать. Менялись техника и технология производства, содержание и организация труда, экономические и социальные интересы работника. Вместе с ними рождались, развивались и умирали различные формы и системы заработной платы. Заработная плата выражает производственные отношения в области распределения и производства и представляет собой основную часть фонда жизненных средств, получаемую наёмным работником вследствие его участия в трудовой деятельности. Её экономические границы определяются действием многих экономических законов и, прежде всего, основным экономическим законом развития общества и законом распределения по труду [113, с.231].

Определение **заработной платы** как «цены продукта труда», либо как «цены услуг труда» выдвинул У. Петти, её развивали физиократы и А. Смит.

Одной из наиболее ранних теорий заработной платы является *теория минимума средств существования*. Зачатки этой теории имелись еще у меркантилистов, а дальнейшее развитие она нашла у классиков. Основатель этой школы У. Петти, выступая за законодательное регулирование заработной платы, утверждал, что размер последней должен устанавливаться на уровне стоимости минимума средств существования, необходимых для рабочего и его семьи [124]. Сходные взгляды высказывались и некоторыми физиократами. Наиболее чёткое выражение рассматриваемая теория получила у французского экономиста XVIII века А.Р. Тюрго. Необходимость установления заработной платы на уровне минимума средств существования он объяснял наличием избытка предложения труда по сравнению со спросом на него [172].

А. Смит также был приверженцем теории минимума средств существования. Однако в отличие от других сторонников этой теории он считал, что в «богатеющем обществе», где объём капитала, в том числе и та его часть, которая расходуется на оплату труда, возрастает, должно наблюдаться повышение уровня заработной платы. «Действительная ценность» товара – это его трудовая цена, выражаемая трудом не в

определённом числе человеко-часов, а в единицах тягости, психологических издержках работы данного индивида, когда под ценностью понимается не столько вымениваемая, сколько полагаемая оценочная величина [10, с.7].

«В раннем и примитивном обществе», где «весь продукт труда принадлежит работнику», индивидуальный труд, воплощённый в товаре, совпадает с его покупательной силой. Поэтому человек богат или беден в зависимости от ценности своего собственного труда, или от своей покупательной силы по отношению к труду других людей, что одно и то же. С ростом дохода от собственности этому совпадению приходит конец: цена товара, измеренная в текущих единицах заработной платы, то есть количество труда, на которое он будет обмениваться, станет выше цены труда, овеществлённого в его производстве, на полную величину прибылей и рент. Тем не менее «действительная цена» товара, выраженная в затрате сил, все-таки должна измеряться в единицах «телесных и душевных тягот», которые за эту цену можно купить на рынке по текущей ставке заработной платы [160]. В 10 главе работы А. Смита показано, что конкурентные отношения уравнивают денежную компенсацию единиц тягости различных видов труда. Следовательно, должна существовать принципиальная возможность построения репрезентативной единицы заработной платы.

Как указывал А. Смит, стандарт измерения сам по себе должен быть постоянным, чтобы точно отражать изменения в объекте и подлежащим измерению. Верно ли, что в процессе протекания времени «тягость» одного часа труда остаётся для наёмного работника константной величиной? На этот вопрос А. Смит даёт утвердительный ответ, ссылаясь на наличие у человека интуитивного чувства что труд – это нечто мучительное: «Можно сказать, что во все времена и во всех местах одинаковые количества труда имели всегда одинаковую ценность для работающего» в том смысле, что он должен пожертвовать «той же самой долей своего досуга, своей свободы и спокойствия» [160, с. 148]. Обосновав свой трудовой стандарт «действительной цены», А. Смит переключает внимание на проблему выбора

устойчивого и неизменного измерителя для выражения единицы заработной платы. Для сравнительно коротких отрезков времени вполне можно выражать эту номинальную единицу в серебре, так как цена серебра относительно стабильна «от одного года к другому» и даже «от столетия к столетию» [160, с.204]. Но для более длительных периодов больше подходит такой измеритель, как хлеб: цены на зерно подвержены резким кратковременным колебаниям, которые редко совпадают по направлению или амплитуде с изменением денежных зарплат, однако «от столетия к столетию» отмечены большой стабильностью. Как он объясняет в «Отступлении об изменениях ценности серебра», включенном в книгу 1, причина этого явления состоит в том, «те улучшения, дающие снижение затрат в земледелии, «более или менее перекрываются» ростом цен на скот, который является «основным условием развития земледелия». А поскольку зерновой хлеб – это «основа пропитания людей», в долговременной перспективе денежная единица зерна задаёт уровни денежной заработной платы. «Ход рассуждений логически завершен: реальное содержание единицы заработной платы - плата за обычный труд, измеряемая зерном, – неизменна во времени и отражает неизменную же тягость труда» [10, с.9].

Основная идея, проходящая рефреном у А. Смита, состоит в том, что располагаемая величина труда определяет меру благосостояния: чем выше «действительная цена» товара, измеренная в единицах заработной платы, тем богаче мы, владея этим товаром, чем большим трудом распоряжается совокупный продукт, тем богаче страна. Таким образом, благосостояние становится простой положительной функцией народонаселения: «самый убедительный показатель процветания страны – рост численности её жителей» [160, с.316].

Но как только мы откажемся от мысли о постоянном уровне реальной заработной платы, выражающем постоянную «тягость» труда, рассуждения А. Смита могут дать отрицательный показатель экономического благосостояния. Если заработная плата растёт или цены падают из-за роста производительности труда, то количество текущих единиц заработной платы, содержащихся в годовом продукте,

будет год от года снижаться. В самом деле, необходимое условие для отрицательного показателя – это опережающий рост заработной платы по сравнению с ростом выработки на одного рабочего. «Отрицательный показатель на деле выражает даже нечто большее: снижение количества труда, которое можно получить в обмен на товар, есть обратное выражение роста покупательной силы труда по отношению к товару. И если весь продукт содержит меньше труда, то покупательная сила труда по отношению к реальному доходу повышается» [10, с.9]. При такой интерпретации стандарт благосостояния, предложенный А. Смитом, означал бы то же самое, что и стандарт, который был позднее предложен Д. Рикардо. Д. Рикардо, предлагая стандарт «богатства», связывает рост благосостояния с усилиями в расчёте на единицу продукции отрицательной функцией; проще говоря, если для производства единицы продукции нам надо работать меньше, то мы богатеём. В подходе А. Смита камнем преткновения является спорное положение о том, что реальная заработная плата постоянна, и это представление в свою очередь отражает его великую веру в то, что субъективная тягость труда в расчёте на единицу усилий остается неизменной «во все времена» [79, с.236].

Принято считать, что А. Смит попытался сформулировать трудовую теорию ценности, но безнадежно запутался в понятиях «труд, которым распоряжается данный продукт», и «труд, овеществленный» в производстве этого продукта. Это заблуждение следует искать в «Принципах» Д. Рикардо, но своим увековечиванием она обязана К. Марксу [20, с.39]. Предмет разногласия Д. Рикардо со А. Смитом состоит в том, что то количество труда, на которое обменивается продукт, представляет собой не лучший измеритель ценности. Д. Рикардо приводит численный пример для того, чтобы показать, что мера А. Смита не в состоянии различить «увеличение ценности труда» и «падение ценности предметов, на которые расходуется заработная плата» [139, с.399 - 416]. Очевидно, что эта критика несправедлива, так как она не учитывает тот факт, что стандарт А. Смита разработан для весьма долгосрочных сопоставлений.

Развернутое «обоснование» теория *минимума средств существования* получила в трудах Д. Рикардо. В своей трактовке заработной платы он исходил из двух посылок: закона «убывающего плодородия почвы» и закона народонаселения Мальтуса. На основании первого закона он сделал вывод, что с развитием общества стоимость средств существования растёт, а на основании второго закона пришел к заключению, что заработная плата рабочих не может быть выше стоимости минимума средств существования. Д. Рикардо полагал, что с развитием капитализма номинальная заработная плата может расти, реальная же имеет тенденцию оставаться на неизменном уровне, равном стоимости минимума существования. Д. Рикардо различал «естественную» и «рыночную» цену труда. Естественная цена труда – это та, которая необходима, чтобы рабочие имели возможность существовать и осуществлять простое воспроизводство рабочей силы. Эта цена зависит от цен на пищу и на другие средства существования рабочего и его семьи. Рыночная цена труда (заработная плата) складывается под воздействием спроса на труд и его предложения. Д. Рикардо считал, что уровень заработной платы при всех его колебаниях должен приближаться к естественной цене труда, определяемой минимумом средств существования рабочего и его семьи. Д. Рикардо явно склонялся к закону народонаселения, сформулированному Т.Р. Мальтусом, который объяснял причину бедности трудящихся их «неумеренным» размножением, в результате чего рост населения якобы обгоняет рост средств существования [82], то есть рост производительности труда. Вместе с тем, Д. Рикардо признавал влияние обычаев и привычек народа на уровень «естественной» цены труда, а значит и заработной платы. В этом в какой-то мере проявилось его стремление преодолеть узкие рамки мальтузианства.

В понимании некоторых аспектов заработной платы Д. Рикардо сделал шаг вперёд по сравнению со своими предшественниками. Он различал, например, «номинальную» и «действительную» заработную плату. Под последней он понимал количество труда (живого и овеществлённого), которое необходимо для

производства тех жизненных средств, на которые рабочий расходует заработную плату [10, с.11]. Тем самым Д. Рикардо отделил оценку заработной платы в потребительных стоимостях от её стоимостной оценки, выраженной в затратах труда. Он показал, что с увеличением производительности труда заработная плата, оцениваемая в потребительных стоимостях, может повышаться, в то время как по стоимости она падает. При этом соответственно растёт прибыль. Д. Рикардо считал, что заработная плата и прибыль находятся в обратном отношении друг к другу, причём первичным является движение заработной платы. К. Маркс назвал одной из больших научных заслуг Д. Рикардо его анализ относительной или пропорциональной заработной платы и установление её как категории. «До Д. Рикардо, – писал К. Маркс, – заработная плата всегда рассматривалась лишь безотносительно, а рабочий рассматривался поэтому как животное. Здесь же он рассматривается в его общественном отношении. Положение классов по отношению друг к другу обуславливается в большей мере относительной заработной платой, чем её абсолютной величиной» [84, с. 107]. И.Г. Тюнен интерпретировал понятие заработной платы на уровне прожиточного минимума, как если бы она подлежала точному количественному измерению [171]. На основе своей теории, он разработал систему участия рабочих в прибылях своего поместья, то есть сделал то, что стали делать некоторые собственники на Западе лишь в середине XX в., а в России и Восточной Европе - на рубеже XX - XXI веков. По мнению автора, экономической сущностью понятий «цена труда» и «оплата труда» является следующее. «Цена труда» - такой уровень оплаты труда, который обеспечивал бы расширенное воспроизводство рабочей силы, то есть давал бы возможность рабочему содержать семью из трёх и более детей. «Оплата труда» (заработная плата) складывается с учётом спроса на труд и его предложения, уровень оплаты труда не всегда способен обеспечить не только расширенное, но и простое воспроизводство рабочей силы.

Концепция заработной платы Д. Рикардо, а также теория народонаселения Т. Мальтуса легли в основу «железного закона» заработной платы. Её усиленно

пропагандировал в 60-х гг. XIX в. немецкий экономист Ф. Лассаль [72] и его последователи.

Т. Мальтус, Дж. Милль, Бентам, Дж. Мак-Куллох и др. придерживались *теории рабочего фонда*. Эта теория исходит из того, что фонд заработной платы неизменен и постоянен. Если заработная плата рабочих выше уровня, который определён фондом заработной платы и размерами рабочего населения, то неизбежным результатом будет рост безработицы. При увеличении же численности рабочих их средняя заработная плата падает. Если часть рабочих добьётся повышения заработной платы, то это уменьшит оставшийся фонд заработной платы и остальные рабочие вынуждены будут довольствоваться меньшей заработной платой или будут вынуждены пополнить рынок труда. Уменьшение заработной платы любой группы рабочих будет означать приём на работу новых работников и, как следствие, расширение занятости, так как при данном фонде заработной платы может быть нанято на работу большее число рабочих. Увеличение фонда заработной платы за счёт прибылей работодателей с точки зрения этой теории невозможно, так как в этом случае работодатели «теряют интерес к производству, прекращается накопление капитала, что, по их мнению, грозит обществу гибелью» [80, 82, 98].

К. Маркс выступал против доктрины рабочего фонда на том основании, что в действительности капиталисты не «авансируют» заработную плату рабочим. Напротив, так как заработная плата обычно выплачивается после того, как она заработана (в конце рабочей недели), рабочие фактически являются не кем иным как кредиторами своих нанимателей. Правда вопрос сводится лишь к исключительно процедурному и ситуативному моменту и заключается лишь в том, получают ли рабочие заработную плату до того, как продана произведённая ими продукция или после её реализации. Иногда для производства того или иного вида товара бывает достаточно несколько дней, и в этом случае работодатель выигрывает от трудовой сделки, платя рабочему каждые семь дней. Но в среднем, период производства значительно превышает недельный срок, даже в обрабатывающей промышленности,

и на деле работодатель действительно авансирует рабочим заработную плату, правда зачастую за счёт оборотных средств, полученных в результате производственных отношений между работодателем и наёмным работником.

Доктрина рабочего фонда раньше нередко применялась экономистами для оправдания необходимости ограничения рождаемости. Фонд заработной платы, также как и «спрос» на труд, противопоставлялся существующему «предложению» труда; норма заработной платы, что видно из дефиниции самого понятия, определялась путём деления всей суммы денежных средств, предназначенной для выплаты заработной платы, на число нанятых рабочих. Отсюда следовало, что в долгосрочной перспективе, для повышения заработной платы нужно либо увеличить производство или сократить рождаемость. Хотя данная теория часто выдавалась за рядовой случай проявления закона спроса и предложения, не высказывалось никаких соображений относительно динамики цен спроса и цен предложения, а также не делалось ни малейшей попытки определить подлинно равновесную ставку заработной платы. «Не было также выяснено, как теория рабочего фонда соотносилась с теорией минимума средств существования. Невольно напрашивается вывод о том, что доктрина рабочего фонда сосредотачивается на анализе спроса на труд, а теория минимума средств существования - на его предложении. Но, так как последняя подтверждается в долгосрочном аспекте, а первая – в краткосрочном, то сразу возникает целый ряд вопросов. Верным ответом на них будет то, что учение о рабочем фонде содержит любую теорию спроса на труд, разработанную экономистами классического направления» [10, с.13-14].

Ярким примером того, как, стоя на позиции доктрины рабочего фонда можно сочетать классическую теорию с симпатиями к профсоюзам, служит трактовка Дж. Миллем «законов о коалициях» в одной из последних глав «Принципов» (книга 5, гл. 10, раздел 5). «Это величайшая ошибка, – отмечает он, – осуждать как профсоюзы сами по себе, так и коллективные действия в форме забастовок» [98]. В отсутствие профсоюзов монополия нанимателя (перефразирование положения, высказанного

А. Смитом о «молчаливом и всеобщем сговоре против повышения зарплаты») часто проявляется в установлении заработной платы ниже определяемого конкуренцией уровня. Следовательно, профсоюзы нужно рассматривать в качестве стабилизирующего фактора: они «вовсе не представляют собой помехи свободному рынку труда, а напротив, являются необходимым элементом такого рынка». Когда Дж. Милль в 1869 г. отказался от доктрины рабочего фонда, он объяснил это тем, что доктрина отрицает возможность профсоюзов повышать зарплату или, по меньшей мере «ограничивает действия в этом направлении теми прежними достижениями, которые может и без них совершить конкуренция на рынке труда» [97]. Но его рассуждения в «Принципах» опровергают это объяснение. Создатель доктрины рабочего фонда - Дж. Р. Мак-Куллох – высказывал аналогичные соображения о монополии нанимателей на рынке труда в «Очерке о заработной плате» [80].

А. Маршалл, осознавая всю грубость классической доктрины фонда заработной платы полагал, что «существуют... весьма убедительные аргументы в пользу утверждения, что доходы рабочих зависят от авансирования труда капиталом» [88, с. 183]. Во всяком случае «современная концепция отношений между трудом и капиталом есть результат, к которому прежние концепции по этому вопросу пробивали себе дорогу; лишь большей точностью, завершённой и цельностью отличается она от той доктрины, которую Дж. Милль сформулировал в 3 главе 4 книги, то есть единственном месте, где он собрал воедино все различные элементы проблемы» [87, с. 191].

Теория Д. Бем-Баверка схожа с теорией фонда заработной платы. Последняя исходит из того, что предложение труда задано, а период производства равный 1 году фиксирован и определяет величину заработной платы как от переменного фонда средств существования. Д. Бем-Баверк также считает, что предложение труда и фонд средств существования заданы и на этой основе определяет ставку заработной платы и норму процента как функции от переменного периода

производства [18]. «Теория остаётся статической: она изучает не динамику экономического поведения, а конкретное распределение ресурсов между различными методами производства, каждый из которых требует различного времени для своего завершения» [10, с.15].

Теория «права на остаточную продукцию», впервые сформулированная в 1862 году У. Джевонсом (Великобритания), трактует заработную плату как причитающуюся труду часть стоимости изготовленной продукции, которая остаётся после оплаты всех, помимо труда, факторов производства (рента, проценты на капитал, прибыль, страховые взносы, налоги и т.п.). В основе этой теории лежит «триединая формула» Ж.Б. Сея. Источниками доходов общества, согласно этой формулы, являются три фактора производства: труд (создающий заработную плату), земля (создающая ренту) и капитал (создающий прибыль).

Теория Ж.Б. Сея [165, 166] легла в основу наиболее популярной теории конца XIX – первой трети XX вв. – *теории предельной производительности*, разработанной в наиболее развёрнутом виде Дж.Б. Кларком (США) [57]. Важнейшие элементы этой теории вошли почти во все современные теории заработной платы. Согласно этой теории, основные факторы, участвующие в производстве, то есть труд (рабочая сила) и капитал, воплощённый в средствах производства, подчиняются закону «убывающей производительности». Действие этого закона проявляется, в частности, в том, что каждое дополнительное приращение труда, то есть увеличение числа рабочих при неизменном объёме капитала, с определённого момента даёт более низкую производительность, чем предыдущее приращение, ибо с увеличением числа рабочих уменьшается доля капитала, приходящаяся на каждого рабочего (уменьшается фондовооруженность), а значит, падает и производительность труда. Уровень заработной платы определяется продуктом последнего, наименее производительного, приращения труда или так называемой предельной производительностью труда. При найме дополнительных рабочих (сверх «предельного»), производимая ими стоимость будет меньше расходов на их оплату,

поэтому наём таких рабочих для работодателей невыгоден.

Как замечает А. Маршалл, свободных людей нельзя заставлять выполнять свою работу так же, как заставляют работать машину, лошадь или раба. Если бы людей заставляли трудиться именно так, то существовало бы очень малое различие между распределительным и меновым аспектом ценности [89, с.204]. Теория предельной производительности рассматривается как теория спроса на факторы производства. Заработной платой «предельного пастуха» управляет его предельный продукт. А. Маршалл утверждает, что из теории предельной производительности «нельзя вывести теорию процента, как нельзя из неё вывести теорию заработной платы, не попадая в порочный круг» [89, с.223]. «Доктрина о том, что заработок рабочего имеет тенденцию быть равным чистому продукту его труда, сама по себе не имеет никакого реального смысла, поскольку для определения размера чистого продукта мы должны, помимо заработной платы самого рабочего, принимать в качестве фиксированных все другие издержки производства товара, над изготовлением которого трудится рабочий» [89, с.231]. Такое утверждение может иметь различные интерпретации, но оно не допускает взаимного и одновременного определения цен факторов.

Д. Бем-Баверк выдвинул следующее возражение против теории заработной платы на основе предельной производительности: если ставка заработной платы зависит от продуктивности предельной единицы труда и отдача труда снижается с ростом масштабов производства, то нанятый рабочий получит меньше, чем его вклад в производимый продукт, в той степени, в которой труд недополучает возникающий излишек, рабочий согласно теории предельной производительности должен считаться подверженным «эксплуатации» [18, с.208]. Дж.Кларк ответил на это возражение в работе «Распределение богатства» (1899), указав, что теория предполагает однородность всех производственных факторов, то есть исходит из того, что все единицы каждого из них обладают одинаковой эффективностью. Предельная производительность труда снижается по мере того, как всё большее его

количество вовлекается в производственный процесс, потому, что снижается капиталовооружённость труда. Аналогичным образом более высокая предельная производительность меньшего числа рабочих есть результат только их большей капиталовооружённости; большая производительность меньшего числа рабочих с таким же успехом может быть приписана к производительности капитала [57].

Главными критиками теории предельной производительности на раннем этапе её развития были профсоюзные лидеры, которые подчеркивали роль обычая в формировании уровня заработной платы и оспаривали мысль о том, что профсоюзы могут обеспечить превышение заработной платы над предельным продуктом труда в отдельно взятой отрасли только за счёт рабочих других отраслей. Авторы утверждали, что будто бы искусственный уровень заработной платы, установленный в результате действий профсоюзов, может быть оптимален, поскольку он воздействует на эффективность применения труда, стимулируя предпринимателей к совершенствованию организации, обновлению оборудования и, таким образом, изменяя равновесную ставку заработной платы. С тех пор эта концепция известна как «теория экономики с высоким уровнем заработной платы» и вплоть до наших дней является важным элементом идеологии профсоюзов [20, с.421].

В условиях частной собственности на средства производства продажа рабочей силы приобретает видимость продажи самого труда, а заработная плата выглядит как «цена труда». В силу этого экономисты до К. Маркса полагали, что наёмный работник продаёт труд. Но труд – своеобразный товар. Если предположить, что работник продаёт данный товар, то он должен иметь его до рыночной сделки. Поскольку во время работы всегда целесообразно используются средства, продавец труда должен обладать также ими. Важно выяснить: может ли труд вообще иметь стоимость? «Если считать, что он обладает стоимостью, то следует признать, что стоимость товара – труд – создана трудом. Именно потому, что труд является источником и мерилom стоимости, он сам не имеет и не может иметь стоимости, как не может быть товаром, также как, например, тяжесть, являясь свойством

физических тел, не имеет собственного веса. То есть на самом деле работник продает не свой труд, а какой-то другой товар. Фактически работник продаёт своё рабочее время, которое имеет естественные пределы и должно быть заведомо меньше 24 часов в сутки, так как часть их необходима человеку для отдыха, то есть для восстановления его способности к труду» [113, с.232].

К. Маркс трактует получение наёмным рабочим заработной платы как результат обмена с капиталистом за продаваемую «рабочую силу», а не за сам труд, как полагали основоположники классической политэкономии. К. Маркс доказал, *что продать труд невозможно, ибо труд – это процесс*: его не существует в момент совершения сделки купли-продажи. Он полагал, что работник продает капиталисту не труд, а рабочую силу – способность человека к труду, совокупность физических и духовных сил, которыми он располагает и которые использует в качестве личного фактора производства. И заработная плата – это превращённая форма стоимости или цены, специфического товара – рабочей силы. Заработная плата эквивалентна количеству товаров для поддержания жизни рабочего и его семьи. Её уровень зависит от производительности труда, которая, в свою очередь обусловлена степенью механизации и технологического оснащения производства, что, в конечном счёте, становится препятствием для роста заработной платы, поскольку технико-экономический прогресс порождает постоянный излишек рабочей силы. Последний предопределяет итог отношений обмена между капиталистами и рабочими в ущерб рабочим. «Характерной особенностью капиталистической эпохи является тот факт, что рабочая сила для самого рабочего принимает форму принадлежащего ему товара». Подобно всем другим товарам он обладает стоимостью. Чем определяется последняя? Стоимость рабочей силы определяется рабочим временем, необходимым для производства, а, следовательно, и воспроизводства этого специфического предмета торговли» [84, с. 181]. Экономисты, не разделяющие марксистскую теорию, считают, что К. Маркс ошибался: способность к труду продать невозможно, ибо о её пределах не знает

точно ни покупатель, ни продавец. Они считают, что продается трудовая услуга, предоставляемая работником работодателю. С точки зрения экономического содержания понятия «рабочая сила» и «трудовая услуга» идентичны: под ними понимается способность работника к выполнению определённых видов работ (в виде продукции или услуг). Цена рабочей силы (трудовой услуги) представляет собой денежное вознаграждение, которое работодатель готов заплатить, а работник согласен получить за использование в течение определённого времени имеющихся у него способностей на предприятии, принадлежащем определённому собственнику.

По убеждению К. Маркса, реальная заработная плата «никогда не растёт пропорционально увеличению производительности труда» и даже профсоюзы, на которые могли бы рассчитывать рабочие, в условиях экономики свободной конкуренции не могут сколь-нибудь серьёзно изменить такую ситуацию. Более того, снижение ценности товаров и услуг в денежном выражении благодаря росту производительности труда будет всякий раз вызывать адекватное снижение цен покупаемых рабочими товаров и реальная заработная плата в итоге существенно не увеличится, а отсюда недалеко и до обещанной им «пауперизации» и «умственной деградации рабочего класса». «Ошибка К. Маркса в непризнании того, что труд может оказаться относительно дефицитным фактором. И именно по этой причине, а не в силу каких-либо серьёзных ошибок не удалось верно описать историческую эволюцию капитализма», поскольку «...К. Маркс недооценивал экономические последствия появления профсоюзов и избирательных прав рабочих» [20, с.193].

В теории прибавочной стоимости (гл.4 т.1. «Капитала») доказывается, что хотя рабочая сила как товар продаётся по стоимости, но именно этот товар является тем единственным и специфическим товаром, ценность которого (в товарах, необходимых для рабочего и его семьи) не может устанавливаться при капитализме в точном соответствии с принципом трудовой теории ценности (стоимости). Разгадка этого явления у К. Маркса достаточно проста и суть её примерно такова: труд количественному измерению поддаётся с точностью, а оценка ценности

рабочей силы – это в большей степени проблематика, как выразился Р. Арон, определяемая «состоянием нравов и коллективной психологии, что признавал сам Маркс» [11, с. 167]. Вывод К. Маркса однозначен - источником прибавочной стоимости является только «неоплаченный труд» производительных рабочих, продающих свою рабочую силу. Причём механизм извлечения прибавочной стоимости в понимании К. Маркса - это данность, которая тоже проста и очевидна: в течение «необходимого времени», которое всегда меньше фактически отработываемого времени, рабочий отработывает своим «необходимым трудом» ценность своей рабочей силы, чтобы получить её в форме заработной платы, а в течение «прибавочного времени» имеет место уже «прибавочный труд», который и создаёт желанную капиталистами «прибавочную стоимость». И поскольку налицо, таким образом, эксплуатация, то в числе других предлагается и «формула», с помощью которой следует измерять уровень (а по К. Марксу – «норму») этой эксплуатации, а именно: «норма эксплуатации» - это результат отношения между размером прибавочной стоимости и размером соответствующего оплате рабочей силы переменного капитала (ибо постоянный капитал, выраженный в машинах и сырье, может только переносить свою ценность на продукт, но не создавать дополнительной стоимости).

По «логике» теории прибавочной стоимости, – чем продолжительнее рабочий день, тем большей может быть масса прибавочной стоимости и норма эксплуатации (прибавочной стоимости). Но К. Маркс считает, что нельзя признать лучшим и правильным способ увеличения прибавочной стоимости посредством удлинения «прибавочного времени», которое, доставляя «абсолютную прибавочную стоимость» при прочих равных условиях, может вызвать дополнительные накладные расходы, снизить отдачу каждого часа рабочего времени, не говоря уже о неизбежных протестах самих рабочих (хотя именно так, казалось бы, можно рассчитывать на прибыль, если признать, что её создает затраченный труд, а не капитал). Более того, К. Маркс подверг уничижительной критике «теорию

последнего часа» Н. Сениора именно в связи с содержащейся в ней идеей и даже попытку числовых выкладок о том, что лишь в течение «последнего часа» рабочего дня якобы создаётся чистая прибыль капиталиста. По его твердому убеждению, несмотря на то, что сокращение продолжительности необходимого времени (необходимого труда) за счёт повышения производительности труда будет, доставляя «относительную прибавочную стоимость», одновременно и усиливать тенденцию нормы прибавочной стоимости к снижению, каждый капиталист, тем не менее, как бы интуитивно стремится к максимизации именно нормы прибыли, поскольку в ней, а не в прибавочной стоимости самой по себе, залог успеха в жёсткой конкурентной борьбе (вспомним, что по К. Марксу норма прибыли исчисляется по отношению прибавочной стоимости к совокупному капиталу, то есть к сумме постоянного и переменного капитала).

Теория прибавочной стоимости является у К. Маркса исходной позицией для определения введённого ещё физиократами понятия «производительного труда». Здесь, по существу соглашаясь с трактовкой Дж. С. Милля, К. Маркс все же уточняет, что труд производителен, во-первых, если производит прибавочную стоимость, растущую в форме не «абсолютной», а «относительной прибавочной стоимости», которая позволяет удешевлять стоимость (ценность) жизненных средств, и, во-вторых, если признать, что производительный труд может создавать прибавочную стоимость только в сфере производства, а не обращения.

Как и любой другой товар, рабочая сила имеет стоимость и потребительскую стоимость (полезность). Первая определяется затратами труда, необходимыми для воспроизводства рабочей силы, то есть стоимостью определённого набора товаров и услуг, необходимыми для жизни. Но не только. Рабочий смертен, и чтобы поддерживался уровень хотя бы простого воспроизводства, необходимо, чтобы в стоимость рабочей силы входила стоимость средств существования семьи рабочего (жены и двух детей или *простое воспроизводство*). Другими словами, «стоимость рабочей силы есть стоимость жизненных средств, необходимых для поддержания

жизни её владельца» [84, с.181]. Категория стоимости рабочей силы у Маркса выступает синонимом заработной платы у А. Смита и Д. Рикардо, однако в отличие от них, у К. Маркса эта категория связана с трудовой теорией стоимости и объясняет возможность одновременного существования эквивалентности обмена и эксплуатации. В процессе производства рабочий создаёт стоимость большую, чем стоит его рабочая сила, которая сводится к стоимости средств существования (в этом как раз и заключается потребительная стоимость товара рабочая сила, её полезность для капиталиста). Это возможно потому, что стоимость рабочей силы определяется количеством труда, необходимым для её сохранения и воспроизводства, а пользование рабочей силой ограничено лишь работоспособностью и физической силой рабочего. То есть даже в условиях эквивалентного обмена (когда рабочий получает заработную плату, равную стоимости своей рабочей силы) естественно существование прибыли и ренты, которые являются ничем иным, как присвоением неоплаченного труда рабочего, по сути эксплуататорскими доходами. Отсюда, капиталом является накопленный и неоплаченный труд наёмных рабочих.

Чтобы правильно понять суть стоимости рабочей силы, надо вспомнить финансовый обвал 17 августа 1998 г., когда при сохранении уровня заработной платы стоимость жизненных средств сразу возросла в два и более раза. Последствия кризиса говорят в пользу определения стоимости жизненных средств, а не количества рабочего времени. Правильное раскрытие стоимостной сути рабочей силы даёт возможность наёмным работникам и профсоюзам верно выработать направления и методы борьбы за свои права при заключении трудовых договоров и за неукоснительное их выполнение. Заработная плата есть *элемент дохода наёмного работника*, форма экономической реализации права собственности на принадлежащий ему ресурс труда. Вместе с тем для работодателя, покупающего ресурс труда для использования его в качестве одного из факторов производства, оплата труда наёмных рабочих является одним из *элементов издержек производства*. Поэтому заработную плату нельзя сводить к вещной связи «товар

(труд) – деньги (зарплата)». За этой внешне видимой связью скрываются более глубокое экономическое отношение между людьми. По существу, здесь представлено отношение между собственником капитала и собственником товара - рабочая сила. Собственник этого товара имеет законное право требовать полной его оплаты со стороны работодателя. Ведь от размеров зарплаты зависят условия жизни собственника рабочей силы, возможность сохранения работоспособности, степени удовлетворения своих насущных нужд.

Сегодня в странах с развитой экономикой ставка заработной платы, как правило, превышает *воспроизводственный минимум* и формируется в основном в зависимости от сложившегося уровня потребления данной социальной группы, достигнутого уровня оплаты труда данного качества в отрасли, в стране. Кроме того, в рамках ставки заработной платы можно иногда выделить и так называемую уравнительную разницу - выплаты, компенсирующие работнику различия в степени привлекательности рабочего места

А.Маршалл предложил разграничение краткосрочного и долгосрочного периодов. Это позволило не противопоставлять, а соединить трудовую теорию стоимости и теорию предельной полезности, тем самым выработав общую концепцию. Учение Маршалла о «двух лезвиях ножниц» – взаимосвязи спроса и предложения - помогает понять, как издержки производства и потребительские предпочтения воздействуют на цены.

В начале XX в. русским экономистом М.И. Туган-Барановским была выдвинута «*социальная» теория заработной платы*» [169]. Согласно этой теории, уровень заработной платы в обществе зависит от двух факторов: производительности общественного труда, определяющей величину общественного продукта, подлежащего разделу между общественными классами и «социальной силы рабочего класса», от которой зависит доля общественного продукта, поступающая в распоряжение рабочего. Провозгласив тезис о зависимости заработной платы от производительности труда, М.И. Туган-Барановский и его

последователи по существу лишь повторили аналогичное положение американского экономиста Г. Кэри, выдвинутое им ещё в первой половине XIX в. [26, с.396]. Данный подход является конструктивной альтернативой мнению марксистов, оценивающих все явления (в том числе и экономические) с позиций пролетариата и утверждающих, что отношения между трудом и капиталом всегда носят эксплуататорский характер: абсолютно все капиталисты эксплуатируют рабочих, занижая зарплату и безвозмездно присваивая результаты их труда. Более разумным и конструктивным представляется подход, который предполагает всесторонний анализ межклассовых отношений и терпеливый поиск мирных путей решения конкретных противоречий на основе компромиссов. Так, объективный анализ отношений в обществе показывает, что предприниматели и наёмные работники одинаково нужны друг другу. Первые обеспечивают вторых возможностью работать и зарабатывать средства к жизни, а также необходимыми товарами и услугами. Работники же снабжают предпринимателей своей рабочей силой, обеспечивая тем самым условия для получения прибыли. Кроме того, именно они составляют основную массу потребителей товаров и услуг.

Последующие концепции заработной платы можно объединить в две основные группы, каждая из которых представляет особое направление теоретической мысли. К первой группе относятся сторонники современного варианта теории предельной производительности Э. Чемберлин [187], К. Ротшильд и другие, ко второй - сторонники различных разновидностей коллективно-договорной теории заработной платы (Ф. Пирсон, Дж. Шистер, Дж. Данлоп, А. Росс, Р. Лестер, Л. Рейнолдс и другие). Внутри последней различаются две основные школы: институциональная, изучающая главным образом влияние деятельности профсоюзов и других институциональных факторов на уровень и движение заработной платы, и психологическая, которая изучает стратегию и тактику сторон трудовых соглашений.

Современные маржиналисты пытаются согласовать классическую теорию

предельной производительности с условиями, сложившимися в экономике развитых стран в эпоху монополистического капитализма, прежде всего с ростом монополий в различных сферах экономики и наличием монопольных цен на товары и услуги. Переходя к анализу заработной платы, они утверждают, что в условиях монополии она закономерно должна быть ниже того уровня, на котором она при прочих равных условиях была бы при совершенной конкуренции. Для обоснования этого тезиса выдвигаются следующие доводы. Если в условиях совершенной конкуренции цены на товары (а отсюда и стоимость «предельного» продукта труда, а, следовательно, и уровень заработной платы) определялись исключительно рынком, то есть силами, неподконтрольными отдельному предпринимателю, то в условиях монополистической конкуренции положение иное. Фирма, располагающая монопольной позицией на рынке, имеет возможность изменять цены на свою продукцию. В частности, осуществляя экспансию на рынке, то есть заметно увеличивая объём производства и продажи, она неизбежно должна снизить цены. Изменение же цен на конечную продукцию в зависимости от увеличения или уменьшения объёма производства и сбыта неизбежно должно привести к переоценке величины вклада каждого фактора производства – как капитала, так и труда – в создание новой стоимости. Даже самый незначительный элемент монополии, по мнению современных маржиналистов, с необходимостью низводит оплату всех факторов, занятых в той или иной фирме, ниже стоимости их «предельных» продуктов. Только при этом условии предприниматели смогут максимизировать свои прибыли. В частности, уровень заработной платы должен теперь определяться не стоимостью «предельного» продукта труда, как это было бы в условиях «чистой» конкуренции, а величиной «предельного» дохода. «Предельный» доход представляет собой разность между величиной сумм дохода (исчисленного как произведение физического объёма продукции на цену единицы продукта), образующегося при каждом новом росте этого увеличения. На величину этой разности оказывают влияние два содействующих фактора: с одной стороны, прирост валового дохода,

связанный с приростом объёма выпускаемой продукции, а с другой – падение цены продукции, происходящее каждый раз при расширении объёма производства и затрагивающее не только «предельный» продукт, но и ранее выпущенную фирмой продукцию. Поэтому стоимость «предельного» дохода (то есть прирост дохода) меньше стоимости «предельного» продукта, складывающегося в условиях чистой конкуренции, когда понижение цен не имело места. А это, в свою очередь, определяет и уровень заработной платы предельного рабочего, а значит и всех рабочих. Она должна быть, по мнению современных маржиналистов, меньше «предельного» дохода или, по крайней мере, равна ему. Следовательно, уровень заработной платы в условиях монополистической конкуренции закономерно должен быть ниже того уровня, который сложился бы в условиях «чистой» конкуренции [129, с.211]. Теория предельной производительности легла в основу концепции «регулируемой» заработной платы Дж. М. Кейнса, сформулированной им в его работе «Общая теория занятости, процента и денег». Одно из важнейших положений кейнсианской теории состоит в том, что при неизменном уровне техники, при данных организации и средствах производства объём производства (а отсюда и занятости) находится в обратном отношении к реальной заработной плате. Рост занятости, по мнению Дж.М. Кейнса, может быть достигнут только ценой снижения реальной заработной платы [55]. Поэтому кейнсианцы считают одним из средств, способствующих росту занятости, уменьшение реальной заработной платы рабочим путём «умеренной» и «регулируемой» инфляции. Современные кейнсианцы рекомендуют проводить политику сдерживания роста номинальной заработной платы, обосновывая это тем, что её повышение ведет к сокращению прибылей предпринимателей, а, следовательно, к ослаблению стимула к инвестициям, что вызовет падение производства, сокращение занятости и рост безработицы. Концепция Дж.М. Кейнса и его последователей служит теоретическим обоснованием политики государственного регулирования уровня номинальной заработной платы и её инфляционного обесценения.

Представители обеих школ современной теории коллективно-договорного регулирования заработной платы – институционной и психологической – исходят из сформулированной ими концепции существования двух (верхнего и нижнего) пределов ставок заработной платы для рабочих одной специальности равной квалификации, выполняющих одинаковые работы. Уровень ставок в этих пределах зависит от потребностей нанимателей в рабочей силе, а рабочих – в работе. Величина тарифных ставок (в пределах минимума и максимума) – результат переговоров и соглашения между работодателями и представителями рабочих, зависящая от договорной силы каждой из сторон, то есть тех сил, средств и способов, с помощью которых каждая из договаривающихся сторон сможет противостоять нажиму другой стороны, навязать ей свои условия или вынудить на компромисс. Теория коллективно-договорного регулирования заработной платы не даёт ответа на вопрос, чем определяются крайние пределы возможных колебаний тарифных ставок, а также диапазон этих колебаний. Считается, что в конкретной ситуации максимальный уровень ставок, на который работодатель согласится, может быть примерно определён в зависимости от степени процветания фирмы, её конкурентоспособности и величины возможного ущерба, если издержки на рабочую силу окажутся слишком высокими. Минимальный уровень тарифных ставок также может быть приблизительно установлен на основе оценки степени сопротивления рабочих понижению их уровня жизни, мощи профсоюзов и размеров их фонда помощи забастовщикам, который может быть использован, если рабочими будет принято решение поддержать свои требования стачкой.

Часть сторонников институционной школы пытается определить верхнюю и нижнюю границы заработной платы на основе концепции «билатеральной» (двусторонней) монополии. По этой концепции монополистами на рынке труда объявляются не только капиталистические компании, но и профсоюзы. Если монополистом является работодатель, то уровень заработной платы для данной группы рабочих будет ниже, чем в условиях чистой конкуренции, так как

предприниматель имеет широкие возможности снизить заработную плату. Если монополия на рынке труда принадлежит профсоюзу, то уровень заработной платы рабочих, объединяемых данным профсоюзом, будет выше, чем в условиях чистой конкуренции и чем у рабочих, не входящих в профсоюз [71, с. 124].

Разновидностью коллективно-договорной теории является теория критериев заработной платы (американские экономисты-институционалисты – Бекман и др.). Насчитывают шесть таких критериев: уровень заработной платы в отраслях, компаниях, в данном или в других районах; индекс стоимости жизни; бюджеты рабочих семей; производительность труда; возможность для данной компании выплачивать определённую заработную плату; экономическое положение в стране. Стоя на позициях теории факторов производства Ж. Б. Сея, они считают, что определённый уровень выработки в человеко-часах - результат многих факторов (труд, земля, капитал) и что рабочий является одним из источников повышения производительности труда. Поэтому нельзя ставить заработную плату в прямую зависимость от роста выработки в человеко-часах, результаты этого роста должны быть поделены между всеми факторами производства, а не относиться на одну заработную плату [76, с.314].

Сторонники психологической школы изучают психологические, субъективные факторы, влияющие, по их мнению, на размеры и динамику заработной платы. К этим факторам относят и такие, как «свойственное предпринимателям чувство справедливости», «неосознанные чувства и интуитивные оценки рабочими своего трудового потенциала» и т.д. Концепция психологической школы используется для создания определённой моральной атмосферы в процессе коллективных переговоров. Рабочих, требующих повышения заработной платы, обвиняют в эгоизме, пренебрежении общественными интересами и т.п. Представителей профсоюзов призывают проявлять уважение в ходе переговоров к этическим идеалам, к убеждениям другой стороны. Помимо этого, предприниматели и государство используют во время

трудовых конфликтов и коллективных переговоров новейшие достижения психологической науки, касающиеся поведения отдельных личностей, групп и коллективов в определённых ситуациях, и разработанные ею методы воздействия на это поведение.

Одно из направлений изучает влияние динамики заработной платы на уровень цен в целях выработки политики предпринимателей и государства в области заработной платы, цен и кредита (У. Боуэн и др.). В основе взглядов этих экономистов лежит концепция «инфляционной спирали заработной платы и цен», которую используют для обоснования и оправдания политики «замораживания» заработной платы. Согласно этой теории, повышение заработной платы, увеличивая издержки производства, обязательно ведёт к росту цен в данной отрасли и в отраслях, потребляющих её продукцию, что, в конечном счёте, приводит к общему повышению цен. Повышение цен вынуждает рабочих требовать нового повышения заработной платы, что, в свою очередь, вызывает повышение цен и т.д. Следовательно, то, что выигрывают рабочие данной отрасли как получатели заработной платы, они вместе с рабочими других отраслей и другими категориями трудящихся теряют как покупатели предметов потребления, сокращение же прибылей работодателей в результате повышения заработной платы, по их мнению, уменьшает их стимул к новым капиталовложениям, а это приводит к снижению уровня занятости. Увеличение тарифных ставок, хотя и ведёт к повышению номинальной заработной платы занятых рабочих, одновременно вынуждает работодателей сокращать общее число рабочих. В результате – рост безработицы и общее ухудшение положения наёмных рабочих и других слоёв населения (особенно лиц с фиксированными доходами – служащих, пенсионеров и т.д.) [26, с. 173].

Рассмотренные теории заработной платы объясняют сущность труда и заработной платы. Их появление, становление и развитие обусловлено развитием общества и возникающими в ходе этого развития общественными отношениями.

При разработке системы оплаты труда рабочих на техническом

обслуживании оборудовании, по нашему мнению, на новом этапе экономических отношений целесообразно учитывать следующие положения вышеперечисленных теорий:

1) положение теории предельной производительности Дж. Б. Кларка, которое сводится к тому, что увеличение числа рабочих при неизменном объёме капитала с определённого момента даёт более низкую производительность, чем предыдущее приращение, другими словами уменьшается фондовооружённость. При найме дополнительных рабочих (сверх «предельного»), производимая ими стоимость будет меньше расходов на оплату их труда, следовательно, наём таких рабочих для работодателя невыгоден;

2) при найме на работу следует учитывать, что способность к труду продать невозможно, так как о ее пределах не знает ни покупатель, ни продавец. Оказывается именно трудовая услуга;

3) мнение К. Марка о том, что в стоимость рабочей силы должна входить стоимость средств существования семьи рабочего (жены и двух детей). Тем самым обеспечивается простое воспроизводство трудовых ресурсов;

4) положение «социальной теории заработной платы» М.И. Туган-Барановского, согласно которому предприниматели и наёмные рабочие одинаково нужны друг другу. При разработке системы оплаты труда ремонтных рабочих следует учитывать как интересы работодателя, так и интересы работников;

5) рост производительности труда ремонтных рабочих должен опережать рост их заработной платы. Иначе, согласно концепции «инфляционной спирали заработной платы и цен» У. Боуэна и др., рост заработной платы, увеличивая издержки производства, приведёт к росту цен в данной отрасли и в отраслях, потребляющих её продукцию, что, в конечном счёте, приведёт к общему повышению цен. Повышение цен побуждает рабочих требовать нового повышения заработной платы;

6) при разработке системы оплаты труда ремонтных рабочих не

целесообразно руководствоваться «теорией минимума средств существования» У. Петти, согласно которой размер заработной платы должен устанавливаться на уровне стоимости минимума средств существования, необходимых для рабочего и его семьи. Применение положений данной теории вызовет отток кадров их ремонтной службы.

1.3. Эволюция систем оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования в отечественной и зарубежной промышленности

При оплате труда рабочих на техническом обслуживании оборудования применяются две основные формы заработной платы: *сдельная* и *повременная*. С возникновением машинного производства и появлением вспомогательных рабочих, осуществляющих ремонт и обслуживание оборудования, применялась простая повременная система оплаты их труда. По мере развития машинного производства, концентрации производства и увеличении размеров предприятий широкое использование получили сдельная форма оплаты труда станочников ремонтных служб, изготавливающих запасные части, слесарей-ремонтников при выполнении капитальных ремонтов и повременнo-премиальная система оплаты труда слесарей-ремонтников при ежедневном техническом обслуживании оборудования.

Однако обследования ремонтных служб предприятий, проведённые Власовым Б.В. и Семёновым В.М., показали, что применение сдельной формы оплаты труда рабочих, занятых техническим обслуживанием оборудования, носило ограниченный характер. Это объяснялось следующими обстоятельствами. Во-первых, необходимо наличие технически обоснованных норм времени на выполнение различных операций, входящих в объём ремонтных работ. Большинство применяемых в заводской практике норм времени на ремонтные работы и услуги не имели достаточного технического обоснования и потому не могли обеспечить точность нормирования работ. Во-вторых, результатом труда рабочих-ремонтников должно быть не увеличение, а уменьшение объёма работ. Объём же работ сокращается в

результате механизации, применения передовых, организационных методов ремонта и оплата труда ремонтных рабочих должна была способствовать сокращению объёма ремонтных работ и повышению производительности труда ремонтных рабочих.

В 1934 году выпускниками МВТУ им. Н.Э. Баумана Ю.С. Борисовым и Г.П. Жуковым была разработана *нормативно-сдельная система оплаты труда* для рабочих ремонтного производства. Сущность этой системы состоит в том, что оплата производится не за фактический, а за нормативный объём работ. Заработок тем больше, чем меньше останавливается на ремонт оборудование. С этой целью группа оборудования (участок) закрепляется за ремонтной бригадой, которая проводит определённые комплексные работы по обслуживанию и ремонту оборудования, осуществляет его смазку, регулировку и систематический контроль за его состоянием и правильной эксплуатацией, а также ремонтные работы, согласно календарному графику, по нормативам и нормам трудоёмкости ремонтных и профилактических работ по применяемой системе организации ремонта и обслуживания оборудования. По существу повременная система оплаты труда называлась «сдельной» потому, что оплата рабочих-ремонтников осуществлялась по часовым ставкам сдельной системы оплаты труда при соблюдении графика ремонтов и обслуживания оборудования. На Московском тормозном заводе эта система действовала до 1959 года и очень хорошо себя зарекомендовала. В связи с переходом на новую тарифную сетку и повременно-премиальную оплату труда нормативно-сдельная система на этом предприятии была отменена [161, с.11].

Отказ от нормативно-сдельной системы оплаты труда был вызван тем, что в 1955 году начала действовать обязательная для всех предприятий страны «Единая система планово-предупредительного ремонта оборудования», которая предусматривала применение повременно-премиальной системы оплаты труда ремонтных рабочих с показателями: выполнение плана ППР; снижение простоев оборудования; отсутствие аварий по вине рабочих-ремонтников.

Основным недостатком повременно-премиальной системы заработной платы является отсутствие материальной заинтересованности рабочих в повышении производительности своего труда. В СССР у рабочих-повременщиков и работников, получающих оплату по окладам, понятие трудовых обязанностей было предельно упрощено и нередко сводилось к тому, чтобы провести на работе полный рабочий день и выполнить кое-какую работу, более или менее закреплённую за работником. Фиксирование какого-либо объёма работ (например, планового задания) при повременной оплате уже требовало дополнительной премиальной оплаты. Постепенно вырабатывался принцип: за явку на работу – тариф, за работу на работе – премия. Появлению такой морали способствовала и политика в области оплаты труда.

Устанавливаемые государственные тарифные ставки были достаточно низкими, пересматривались редко и находились в противоречии с планируемым и фактическими уровнями оплаты труда. Государство гарантировало низкую основную оплату труда, планируя фактическую оплату на уровне, почти вдвое превышающем тарифную ставку, как бы подталкивая предприятия к тому, чтобы различные поощрительные выплаты с разделением трудовых обязанностей на основные (оплачиваемые по тарифу) и дополнительные (оплачиваемые с помощью различных видов поощрений). Поэтому в СССР был достаточно высокий уровень поощрительных выплат в составе заработной платы. У рабочих-сдельщиков, даже при самой хорошей организации производства он составлял не менее 45 - 50%, у рабочих-повременщиков – 30-35%, у специалистов и служащих – 15 - 25%.

Такая система оплаты труда не только не стимулировала рабочих, но иногда даже противоречила экономической целесообразности. В самом деле, так уж ли обязательно выполнение графика ППР в запланированном месяце если они составляются формально, а текущие ремонты за неимением времени зачастую не проводятся. Ремонтные рабочие чаще всего устраняют внутрисменные неисправности и поломки (служба "скорой помощи"), а отчёты предоставляют о

работах, соответствующих графику ППР. Отсутствие объективного учёта ведёт к тому, что показатели о времени простоев также весьма относительны. Премия во всех случаях насчитывалась полностью, если не было ЧП, создавших нервную обстановку на производстве. Как правило, премия зависела только от соблюдения трудовой дисциплины, что не способствовало повышению производительности труда ремонтников.

Неприемлемой для ремонтного производства оказалась и *сдельная оплата труда*. Многообразие видов работ, требующих различных затрат труда, отсутствие полной технической документации на изготовление, исправление или замену – все это не позволяет вести строгое нормирование. Поэтому нормировщики совместно с мастерами, ежемесячно заполняя наряды, занимались широко известной «выводилкой», не допуская большой разницы в зарплате рабочих-ремонтников. Кроме того, сдельная оплата труда рабочих не стимулирует повышение качества ремонтного обслуживания оборудования, порождает стремление к искусственному увеличению объёмов ремонтных работ. Такая организация заработной платы не способствовала повышению производительности труда рабочих-ремонтников.

Поскольку применяемая повременно-премиальная система оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования не удовлетворяла требованиям, предъявляемым к стимулированию более качественного выполнения ремонтных работ, то с 1962 года система Ю.С. Борисова и Г.П. Жукова снова начала применяться на предприятиях Министерства тракторного и сельскохозяйственного машиностроения и Министерства оборонной промышленности и более или менее успешно выполняла свои функции вплоть до начала 70-х годов 20 столетия. Но в начале 70-х годов применение нормативно-сдельной системы оплаты труда спровоцировало «уравниловку» и отток наиболее квалифицированных кадров из ремонтных служб предприятий.

Начиная с 1973 года в СССР при оплате труда рабочих на техническом обслуживании стала применяться разработанная советскими экономистами

нормативно-сдельно-премиальная система оплаты труда, суть которой, как и *нормативно-сдельной*, состоит в том, что оплата производится не за фактический, а за нормативный объём работ, и заработная плата ремонтников полностью зависит от объёма выполненной ими работы и количества рабочих в бригаде. Следовательно, сами рабочие заинтересованы выполнять больший объём работы с меньшей численностью: расширять зоны и нормы обслуживания, совмещать профессии, выполнять объём работы отсутствующих по различным причинам (отпуска, болезни). При этом разрешалось сокращение численности ремонтных бригад на 20% по сравнению с нормативным (без уменьшения фонда оплаты труда), так как считалось, что сокращение свыше этого уровня повлечёт за собой ухудшение качества работ.

Косвенная нормативно-сдельно-премиальная система заключается в том, что фонд заработной платы комплексной бригады ремонтников определяется не за нормативный объём ремонтных работ, а как произведение фактически отработанного времени лимитирующего оборудования в станко-часах на установленную бригадную расценку. Бригадную расценку (Збр) определяется по формуле:

$$\text{Збр} = (\text{Змес} \times \text{Рбр}) \times \text{Гнх}, \quad (1)$$

где Змес - месячная средняя тарифная ставка рабочих-ремонтников по техническому обслуживанию и ремонту оборудования, объединённых в бригаду, руб./мес.;

Рбр - расчётная численность рабочих в комплексной бригаде;

Гнх - бесперебойное время работы лимитирующего оборудования, необходимое для выполнения производственной программы обслуживаемым участком, цехом, ст. час/мес.

Нормативно-сдельно-премиальная и *косвенная нормативно-сдельно-премиальная* системы оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования сочетают интересы производства и ремонтных рабочих, ставя размеры их заработка в зависимость от объёмов выполненных ремонтных работ и

технического состояния обслуживаемого оборудования. Особенность состоит в том, что ремонтники зарабатывают тем больше, чем меньше останавливается для технического обслуживания вверенное им оборудование. Работа ремонтников, объединенных в комплексные бригады, организуется таким образом, что за каждой бригадой закрепляется оборудование цеха. Закрепление производится или по территориальному признаку, то есть по производственным участкам, или по признаку однотипности оборудования (станки токарные, фрезерные). Наиболее прогрессивным является закрепление оборудования по принципу его однотипности, так как в этом случае специализация бригад на ремонте и обслуживании определенных типов оборудования способствует росту производительности труда рабочих-ремонтников, повышению качества ремонта и сокращению простоев оборудования в ремонтнообслуживании. Бригада несет полную ответственность за техническое состояние закреплённого за ней оборудования и выполняет следующие виды работ: плановые ремонты, межремонтное обслуживание, осмотры, восстановление технологической точности, промывку, смазку, шорные работы, работы по модернизации, возникающие между плановыми ремонтами и т. д. Применяемая при этой системе бригадная организация труда создаёт благоприятные условия для роста профессионального мастерства рабочих, укрепления трудовой и производственной дисциплины, развивает взаимопомощь в труде, способствует более быстрому освоению рабочими нескольких производственных операций и совмещению профессий.

Численный, профессиональный и квалификационный состав комплексных бригад определяется на основе нормативного объёма ремонтных работ, рассчитанного по действующим прогрессивным нормативам с учётом планируемой структуры ремонта и обслуживания оборудования. Установленный системой технического обслуживания и ремонта оборудования период между плановыми ремонтами является для комплексной ремонтной бригады гарантийным сроком работы агрегата после проведенного ремонта. Все дефекты в оборудовании,

возникающие по вине бригады по ремонту до истечения межремонтного периода, рассматриваются как результат недостаточного профилактического обслуживания или некачественного предыдущего ремонта и устраняются бригадой ремонтников без оплаты. В отличие от прямой сдельной оплаты труда, это является одной из характерных особенностей нормативно-сдельно-премиальной системы оплаты труда.

Оплата труда ремонтников комплексных бригад производится при условии планирования ремонтных работ, исходя из годового графика ремонтов, за нормативный объём ремонтных работ в нормо-часах по утверждённым на предприятии нормативам. Нормативами учитываются достигнутые на предприятии результаты по трудозатратам на ремонтные работы, простоям оборудования в ремонтах, производительности труда ремонтных рабочих и другие условия. Фонд заработной платы при уменьшении её численности до определённого предела распределяется между членами бригады полностью. Поэтому стремление ремонтных бригад к сокращению своего численного состава, стимулируемое нормативно-сдельно-премиальной оплатой, представляет большое достоинство этой системы. Оно делает её применение особенно целесообразным при недостатке рабочих. Самосокращение численности бригады при систематическом выполнении бригадой месячных планов ремонта, высоком качестве ухода за оборудованием, соблюдении нормативов простоя оборудования из-за неисправности и при выполнении ремонтных работ в течение планируемого периода не должно влиять на нормы обслуживания. Однако указанная особенность нормативно-сдельно-премиальной системы оплаты труда может иногда приводить и к отрицательным последствиям, если для повышения заработной платы слесарей допускается уменьшение численности ремонтных бригад настолько, что они практически не могут полноценно выполнять свои функции. Поэтому уменьшение численности рабочих-ремонтников в комплексной бригаде по сравнению с расчётной более чем на 20% не допускается, так как большее уменьшение численности работников будет

отрицательно влиять на качество работы.

Степень эффективности нормативно-сдельно-премиальной оплаты труда ремонтников во многом зависит от применяемой системы премирования. Как показал анализ показатели премирования, назначаемые в зависимости от конкретных условий предприятий, стимулируют качественные и количественные показатели работы ремонтных бригад и отдельных рабочих. Так, в основном на предприятиях машиностроения станочники ремонтных служб стимулируются за количественные, смазчики – за качественные, слесари-ремонтники и электромонтеры – за количественные и качественные показатели (табл. 1.1).

Таблица 1.1 – Классификация показателей премирования рабочих-ремонтников

Показатели премирования	
Количественные	Качественные
Выполнение плана ППР	Сокращение сроков простоев оборудования в ремонтах
Выполнение производственного плана цехом, заводом	Содержание оборудования в хорошем состоянии (безаварийность)
Рост производительности труда	Бездефектная сдача агрегатов
Выполнение и перевыполнение нормированных заданий	Соблюдение правил техники безопасности и санитарного состояния рабочих мест
	Гарантийная работа оборудования в течение месяца после ремонта
Выполнение особо важных заданий	Сдача работы с первого предъявления

Каждый показатель премирования ремонтных рабочих имеет свои особенности и устанавливается в зависимости от конкретных условий и значимости для производства результатов, достигаемых с их помощью. Предусматриваются также и условия премирования. Это конкретные производственные показатели, выполнение которых является обязательным для выплаты премии, начисленной за выполнение и перевыполнение показателей премирования. Значение условий премирования состоит в том, чтобы материальная заинтересованность рабочих в улучшении показателей премирования не приводила к ухудшению других важных показателей

производства. Поэтому выполнение этих показателей ставится условием выплаты премии в полном размере.

Нормативно-сдельно-премиальная система оплаты предусматривает премирование рабочих-ремонтников по двум основным показателям: за выполнение месячного нормативного плана ремонта и технического обслуживания технологического оборудования; за соблюдение норматива простоев оборудования в ремонтах и техническом обслуживании (табл. 1.2).

Таблица 1.2 – Показатели раздельного премирования и размеры премии рабочих комплексных ремонтных бригад

Профессии рабочих	Показатели премирования	Размер премии к сдельному заработку, %
Слесари по ремонту и обслуживанию оборудованию цехов ремонта и ТО оборудования	1.Соблюдение установленного норматива простоя оборудования в техническом обслуживании	25-30
	2. Выполнение плана ППР и ТО технологического оборудования	15-10
Станочники участков цехов ремонта и ТО технологического оборудования	1.Выполнение плана ППР и технического обслуживания технологического оборудования всеми бригадами участка	20-25
	2.Соблюдение установленного норматива простоя оборудования в ремонтах и ТО всеми бригадами участка	20-15

Система оплаты труда стимулирует заинтересованность рабочих ремонтников в обеспечении работоспособности оборудования, то есть доведения его простоев до минимума, определяемого потребностями основного производства. В этом аспекте особую актуальность приобретает премирование за соблюдение простоев лимитирующего оборудования в ремонтнообслуживании.

Также не противоречит принципу распределения по труду выплата премий за выполнение планов технического обслуживания оборудования, если в связи с

объективными условиями эксплуатации оборудования, его возрастом, изношенностью от ремонтников требуются повышенные затраты труда для выполнения установленного плана.

Такие показатели премирования ставят бригаду в одинаковые условия заинтересованности в высоком качестве и обязательном выполнении технического обслуживания, соблюдении сроков плановых ремонтов. В зависимости от конкретных (местных) условий в одних случаях целесообразно ставить в большую зависимость размер премии от показателя выполнения плана технического обслуживания оборудования, а в других – от соблюдения норматива простоя оборудования в ремонтнообслуживании. Акцент на соблюдение норматива простоя оборудования в ремонтнообслуживании обусловлен обеспечением стабильности выпуска продукции. Экономические преимущества системы состоят в том, что в результате её применения простои оборудования в ремонтнообслуживании не превышают нормативов, установленных по потребностям основного производства, отвечающим интересам всего предприятия.

При выплате премии применяется раздельное премирование: вместо одной премии за несколько показателей выплачивается премия за каждый основной показатель хозяйственной деятельности, что устанавливает прямую зависимость размеров премии от результатов труда, не допускает обесценивания показателей премирования при наличии каких-то упущений в других аспектах деятельности, позволяет более целенаправленно использовать премирование для стимулирования решения основных задач производства. При превышении плановой численности ремонтных рабочих в бригадах премия за соблюдение норматива простоя оборудования в ремонтах и техническом обслуживании не выплачивается. При допущении длительных аварийных остановок оборудования по вине ремонтных рабочих, приводящих к срыву суточного задания, за один процент превышения норматива простоя премия снижается на 2%.

Нормативно-сдельно-премиальная система оплаты предусматривает

бригадную организацию труда и коллективную ответственность за конечные результаты. Важным преимуществом системы является то, что она способствует повышению требовательности ремонтных рабочих в части соблюдения ими правил эксплуатации и ухода за оборудованием. Бригадная форма организации труда при этой системе способствует росту производительности труда и укреплению трудовой и производственной дисциплины ремонтных рабочих, создаёт благоприятные условия для повышения их профессионального мастерства, к взаимопомощи в труде, стимулирует совмещение профессий, резко повышает оперативность по устранению возникающих в процессе эксплуатации оборудования дефектов, неполадок в работе, способствует поддержанию простоев оборудования в ремонтах и техническом обслуживании на определённом нормативном уровне; позволяет усилить материальную заинтересованность ремонтного персонала в улучшении профилактического обслуживания и качества ремонта оборудования, добиться сокращения количества плановых ремонтов и удлинения межремонтных периодов его работы, исключить необоснованное повышение квалификационных разрядов, обеспечить рост квалификации рабочих за счёт освоения ими новых профессий, проста и удобна в применении, упрощает управление ремонтными рабочими за счёт выдачи бригаде (а не каждому рабочему) производственных заданий в укрупнённых единицах на сравнительно большой период (декада, месяц), в течение которого бригада имеет возможность более рационально и самостоятельно распределить свои силы, улучшить подготовку к предстоящей работе. Немаловажным преимуществом нормативно-сдельно-премиальной системы оплаты труда является то, что при её применении нет необходимости нормировать труд каждого рабочего-ремонтника.

С точки зрения повышения качества работ и интенсификации труда преимущество этой системы состоит в том, что она *не ориентирует* рабочих-ремонтников на искусственное наращивание объёма выполняемых работ, а заинтересовывает их в своевременном и качественном выполнении комплекса мероприятий по техническому обслуживанию оборудования меньшим числом

работников. Анализ применяемых систем оплаты труда рабочих-ремонтников, проведенный в 1991 году на тридцати пяти машиностроительных заводах, показал, что повременно-премиальная система оплаты труда рабочих-ремонтников применялась на одиннадцати (31,5%), сдельно-премиальная – на двух (8%), нормативно-сдельно-премиальная и ее разновидности – на двадцати двух предприятиях (62,7%) [203, с.96].

Небезынтересны практические подходы к вопросу оплаты труда ремонтных рабочих на промышленных предприятиях США.

Перечень рабочих службы оборудования, занятых на одной бумажной фабрике, включает около 40 профессий, оплачиваемых по 129 различным ставкам. Разрыв между низшей и высшей часовой ставкой рабочих службы оборудования составляет 70 центов. Для каждой профессии предусмотрено 6 разрядов, перевод в более высокий разряд зависит от открывающихся вакансий и стажа работы по предыдущему разряду, который, как правило, должен составлять от 3 до 6 месяцев. За повышение разряда несут ответственность несколько человек: мастера, начальники участков, сотрудники отделов кадров и заработной платы. Всего в службе оборудования данной фабрики занято около 300 человек. Если расположить их в строгой последовательности по размеру часовой ставки, то разрыв в ставках рабочих, следующих друг за другом по списку, составит в среднем 2 цента. При столь незначительном разрыве между ставками рабочих сохранение дробной профессиональной классификации, что крайне усложняет задачу руководства службы оборудования, вряд ли можно считать целесообразным.

Такое положение возлагает совершенно ненужное бремя на плечи бухгалтеров, плановиков и руководителей, которые должны следить за тем, чтобы каждый использовался в строгом соответствии со своей узкой специальностью. Очевидно, в данном случае невозможно обеспечить производительное использование рабочей силы без частых временных перемещений или повышений, влекущих за собой большой объем канцелярской работы. И поскольку повышение разряда в пределах

данной профессии основывается на предположении, что опыт работы сам по себе обеспечивает повышение квалификации, возникает необходимость измерения достигнутой степени квалификации. На это руководству службы оборудования приходится также затрачивать дополнительное время.

Еще важнее то, что, поскольку разрывы в уровне ставок, как предполагается, отражают степень квалификации и специализации, возникает необходимость в многочисленных детальных и жёстких инструкциях о круге обязанностей отдельных рабочих. Тем самым порядок, введённый фирмой, затрудняет оперативное использование рабочих и снижает производительность их труда.

Еще на одном предприятии, где для производственных рабочих была установлена *сдельно - премиальная* система заработной платы, руководство решило перевести на сдельную оплату и рабочих службы оборудования. Ценой значительных затрат была разработана система сдельной заработной платы для вспомогательных рабочих. Спустя пять лет, когда общая сумма премиальных надбавок, выплаченных рабочим службы оборудования, составила несколько миллионов долларов, производительность ремонтных рабочих, на которых данная система распространялась, была выше производительности труда рабочих другого ремонтного цеха, которые оставались на повременной оплате. Это ещё один пример ситуации, которая возникает тогда, когда администрация, не продумав проблему, обращает внимание на последствия, а не на причины.

Требования, предъявляемые к квалификации и кругу обязанностей рабочих той или иной профессии, трудно (а может быть и не нужно) унифицировать. Можно отметить лишь, что в ряде случаев различия в уровне заработной платы, скажем, трубопроводчиков, котельщиков или электромонтеров на разных предприятиях или в различных районах в той или иной мере оправданы различиями в характере выполняемой ими работы. В то же время часто случается, что на различных предприятиях рабочие одной и той же профессии получают одинаковую заработную плату, когда это ничем не оправдано.

Обе ситуации возникают потому, что лишь немногие предприятия изучают характер своих производственных операций с точки зрения требований, которые необходимо предъявить к квалификации рабочих, выполняющих эти операции, и добиваются соответствующих изменений в профессиональном составе рабочей силы. Однако можно привести несколько удачных примеров осуществления подобных изменений [200, с. 192].

Практика фирмы «Эмерсон» показывает, что при изменении отношения к службе оборудования как к второстепенному подразделению предприятия и при создании такой обстановки, которая облегчила бы привлечение способных инженеров в службу оборудования, один этот фактор мог бы обеспечить по крайней мере 50% экономии, возможной благодаря улучшению организации и повышению производительности труда работников службы оборудования.

Один из факторов, тормозящих совершенствование службы оборудования, заключается в том, что очень трудно определить вклад этой службы в прибыли предприятия и соизмерить с ним затраты на ремонт и обслуживание оборудования. Результаты совершенствования работ по обслуживанию и ремонту оборудования крайне трудно измерить. Состояние оборудования, и, следовательно, и характер задач, стоящих перед службой оборудования, зависят от таких факторов, как политика, проводившаяся администрацией в прошлом в отношении модернизации оборудования, условия и требования технологии производства, применяемой в настоящее время, характеристика старого и нового оборудования, уровень квалификации рабочих в прошлом и настоящем и т. д. При изменении одного (или нескольких) из этих факторов обычно не представляется возможным точно измерить последствия этого изменения. Это затрудняет выбор главного направления совершенствования службы оборудования и придаёт субъективность оценкам экономической эффективности.

Завод в Канзас-Сити – металлургическое предприятие с годовой производительностью около 800 тыс. т. металлопродукции, в том числе трубы для

строительства зданий, арматура для бетонных дорог, проволока, крепёж и различные изделия горячей и холоднойковки. Численность рабочих – примерно 4 тыс. человек, в том числе около 950 человек заняты обслуживанием основного производственного процесса, из которых 900 человек оплачиваются по *поощрительным системам заработной платы*. Эффективность применяемых поощрительных систем оплаты объясняется тем, что ими охвачено почти 100% ремонтного персонала. На протяжении восьми лет рабочие ремонтных специальностей имеют равные с рабочими основного производства возможности в получении премиальных надбавок. Система поощрительной оплаты проста и понятна для рабочих. Комплексная работа ремонтных рабочих разных профессий стимулируется наряду с другими факторами зависимостью размера поощрительной надбавки от общего выполнения норм.

Внедрение поощрительных систем заработной платы для ремонтного персонала позволило снизить издержки производства на этих работах на 40%. Половина полученной экономии была ассигнована на поощрительные выплаты рабочим.

Внедрение поощрительных систем заработной платы всегда преследует цели снижения издержек производства. Поэтому первым шагом в данном направлении должно стать изучение размеров этих издержек. В отношении ремонтных работ, прежде всего, следовало определить издержки по каждой ремонтной работе, вне зависимости от того, имеют они повторяющийся, неповторяющийся или текущий характер. Размеры издержек были рассчитаны на основе опытно-статистических данных. Для этого в течение шести месяцев все выполненные работы и затраченные человеко-часы учитывались и фиксировались в отделе выписки рабочих нарядов. Усреднённые результаты этого учета и были приняты в качестве нормативов затрат труда по каждому виду работы.

Точность усреднённых нормативов, полученных опытно-статистическим путем на предприятии в Канзас-Сити, многократно проверялась. В результате

было установлено, что отклонения не превышают 1%, а обычно ещё меньше. В двух других компаниях отклонения составили менее 0,5%.

Выплаты по поощрительным ставкам производятся с момента внедрения системы; таким образом, рабочие получают дополнительные суммы даже в том случае, если уровень их производительности не достиг нормативного. В то же время компания добивается экономии еще до начала выплат рабочим поощрительных надбавок.

Затраты, связанные с внедрением этой системы и её осуществлением, крайне незначительны. Один работник в состоянии осуществлять расчёт поощрительных надбавок для 100 рабочих; сумма его заработной платы не превышает 0,7 фонда заработной платы обслуживаемого им ремонтного персонала. Затраты же на внедрение системы были вдвое меньше (иначе говоря, компания в течение шести месяцев, когда внедрялась система, содержала одного штатного служащего 200 ремонтных рабочих).

Как указывалось выше, рабочим выплачивается 50% получаемой экономии. Размер этих выплат зависит как от выполнения норм рабочими данного подразделения службы оборудования, так и от аналогичного показателя работы всей службы в целом. В результате различия в общей сумме заработной платы отдельных рабочих сводятся к минимуму. Последнее представляется чрезвычайно существенным, поскольку одним из недостатков целого ряда поощрительных систем являются значительные колебания в размере дополнительных выплат, особенно если это обстоятельство имеет место среди работников подразделения.

Тщательный учёт издержек, связанных с выполнением ремонтных работ, показал, что в ряде случаев ремонт оказывается неэкономичным: так, было подсчитано, что ремонт мотора мощностью менее 1 л. с. обходится в 3 раза дороже приобретения нового аналогичной мощности и т.д.

Тщательный учёт издержек на ремонтные работы с введением системы поощрительной оплаты привел к сокращению затрат труда на этих работах. До

начала существования строгого контроля за этими работами (с 1.П. 1955) затраты труда на этих работах постоянно возрастали, с момента проведения в жизнь контроля и учёта наблюдается почти неуклонное сокращение их. Имело место также сокращение затрат труда работах при одновременном росте уровня выполнения норм [200].

Эволюцию систем оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования промышленных предприятий можно представить в виде схемы, характеризующей организационные тенденции их развития (табл. 1.3).

Таблица 1.3 – Тенденции организационного развития систем оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования предприятий стран с эффективной рыночной экономикой

Группировочный признак	Первоначальные системы	Последующие системы
По основному показателю учёта результатов труда	Сдельные	Повременные.
По способу воздействия на материальную заинтересованность работника	Простые	Сложные
По способу формирования основной заработной платы	Тарифные (ставка повременщика)	Тарифные (ставка сдельщика)
По характеру нарастания вознаграждения	Прогрессивные	Поощрительные
По охвату количества работников системой оплаты	Индивидуальные	Коллективные
По сочетанию основной и дополнительной оплаты труда	Гарантирующие	Гибкие (коллективного премирования, участия в прибылях)
По влиянию на уровень заработной платы	Однофакторные (традиционные)	Многофакторные

1.4 Современные тенденции совершенствования материального стимулирования труда наёмных работников

В зарубежных странах накоплен большой опыт применения самых разнообразных систем стимулирования, применяемых и для стимулирования труда

рабочих на техническом обслуживании оборудования. В странах с развитой рыночной экономикой выделяют два направления в системах стимулирования рабочих предприятий, в том числе и персонала ремонтных служб:

- стимулирование роста производственных показателей;
- стимулирование повышения качества рабочей силы.

Среди систем, направленных на стимулирование роста эффективности производства, одно из первых мест принадлежит *системам, стимулирующим повышение производительности труда*. Например, в Германии при заключении коллективных договоров о повышении тарифных ставок руководствуются разрабатываемыми авторитетными экспертами прогнозами роста производительности труда и цен. Во всех высокоразвитых странах широко используются различные системы премирования за рост производительности труда, экономию сырья и материалов, полноценное использование рабочего времени и т.п. Принцип действия систем премирования основан на сопоставлении норм активного (заранее обусловленного) уровня повышения производительности труда, расходов сырья, материалов и т.п. с практическими результатами труда работников. Размеры премий по этим показателям составляют 5 - 10 % месячного заработка [70, с. 138].

Используются системы премирования за достижение конкретных производственных показателей, заранее согласованные и зафиксированные в договорах (договоры о заинтересованности, о производительности). В Великобритании введена практика заключения договоров о производительности между администрациями компаний и профсоюзами, представляющими интересы работников. Суть этих договоров состоит в том, что доходы от роста производительности труда распределяются в определённой пропорции между предпринимателями и работниками, что позволяет повысить оплату труда, не увеличивая прямых производственных издержек.

Высокоразвитые в экономическом плане страны отказываются от традиционных форм оплаты труда (разновидности повременной) в зависимости от

индивидуального вклада. Это объясняется тем, что в условиях высокотехнологичного производства всё труднее измерить личный вклад отдельного рабочего в общий производственный процесс, к тому же на первый план выдвигаются задачи стимулирования сотрудничества внутри трудового коллектива (бригады), способностей их членов к перестройке и восприятию новшеств, чувства ответственности за надёжность и качество продукции. Отсюда ориентация на инновационные формы оплаты труда, в основе которых лежит учёт старательности в работе и т.п., то есть показателей успехов на уровне группы (бригады) и коллектива предприятия в целом. Все системы повременной формы оплаты труда ремонтных рабочих базируются на нормативной основе, что повышает её действенность. При этом наблюдается общее сокращение переменной части заработной платы.

В Швеции увеличилась переменная часть заработной платы, связанная с общими результатами деятельности, упор делается на премиальные системы и поощрение успехов в производственной отдаче на уровне групп.

В Германии помимо гибких форм организации труда большое внимание уделяется вознаграждению за совмещение профессий и взятие на себя дополнительной ответственности. Соответственно в структуре заработной платы ремонтных рабочих учитываются такие факторы, как психологическое напряжение и ответственность за организацию работы, за её качество, за обеспечение функционирования оборудования.

Во Франции отказались от жёсткой индексации и перешли на принцип регулирования заработной платы с учётом коллективной (экономической эффективности предприятия) и индивидуальной производительности. При этом минимальная зарплата по-прежнему индексируется. На базе коллективной заинтересованности предполагается напрямую связать фонд заработной платы с экономическими результатами фирмы. Практическим инструментом стали коллективные договоры о заинтересованности, введённые в действие постановлением правительства в 1986г. Чтобы стимулирующий эффект не упал,

некоторые предприятия дополняют договор перечнем конкретных целей для реализации [10, с. 84].

Практика индивидуализации зарплаты во Франции выливается в следующие формы, которые могут сочетаться друг с другом:

- 1) оплата за индивидуальную выработку;
- 2) зарплата, складывающаяся из гарантированного минимума (80%) и переменной части (20%), хотя на практике последняя может составлять 10-50%;
- 3) оплата «кадров» (на Западе под «кадрами» понимают и специалистов-профессионалов всех уровней, включая рабочих на техническом обслуживании оборудования) в последние годы всё менее зависит от общих повышений уровня зарплаты и всё более - от состояния рынка труда, достигнутых результатов и оптимального использования выделенных средств;
- 4) форма, при которой фиксированная часть заработной платы связана с квалификацией работника, а переменная - зависит от результата работы цеха, бригады, с одной стороны, и от успехов самого работника - с другой.

Последняя форма индивидуализации заработной платы может использовать все виды дополнительных надбавок, начиная от выплат в «натуре» и заканчивая приобретением акций предприятия. При индивидуализации заработной платы принимается в расчёт не положение работника, а его личный вклад в производство [155, с.53-54].

При стимулировании труда рабочих на техническом обслуживании оборудования используют и «систему оценки заслуг». «Система оценки заслуг» позволяет устанавливать заработную плату работникам одинаковой квалификации, но имеющим разные показатели качества работы. Критерии, по которым оцениваются работники, могут быть производственными (выполнение норм, уровень брака, использование рабочего времени и т.д.) и личностными (инициативность, трудовая и творческая активность, принятие на себя ответственности за решения на производстве, умение работать в коллективе и т.п.). Методы оценки заслуг

работников различны - балльная оценка, анкетирование, экспертная оценка, группировка работников по результатам оценки их работы.

Оценка работ широко используется для управления персоналом компании для планирования и формирования основного кадрового состава. Наибольшее распространение она получила в США, Канаде, Великобритании, Нидерландах; в Германии, Финляндии, Швеции её использование ограничивается несколькими отраслями; в Японии и Австралии - практически отсутствует. Оценка работы - это инструмент для систематического определения места работника в иерархии заработной платы внутри фирмы [94, с.74]. Она опирается на сравнение и анализ требований достижения нормальной производительности, которые диктует работа её исполнителю. Но при этом не учитываются индивидуальные способности и усилия конкретных работников.

Различные формы финансового участия работников способствуют углублению заинтересованности работников в делах фирмы, побуждают персонал к высокоэффективной работе, что, в конечном счёте, выражается в росте прибыли, производительности труда. Но определить прямую зависимость весьма трудно. Ведь размер премиального фонда, распределяемый среди работников, зависит не столько от эффективности производства, сколько от коммерческого положения фирмы (уровень конкуренции, доля на рынке сбыта, изменение цен на сырьё, топливо, материалы и т.д.), то есть от тех факторов, которые не подконтрольны рядовому персоналу. Основные виды участия в финансовой деятельности крупных и средних фирм США: участие в прибыли - 22%, льготная продажа акций - 30%, сберегательные вклады работников - 28% ко всем занятым на фирме [107, с. 49].

Обследование доходов работников по системам участия в прибылях на средних и крупных частных фирмах США показывает, что большинство из них (13%) - участники систем отсроченных выплат, при которых распределённые доходы помещают на депозит предприятия с условием, что они не могут быть изъяты наличными до выхода работника на пенсию или до какой-либо другой оговоренной в

условии даты; 1% работников участвует в системах наличных выплат, при которых выплачивается вся причитающаяся прибыль; 2% работников участвуют в смешанных системах [146, с.49].

В России разработана и успешно применяется на протяжении ряда лет рыночная система оценки и стимулирования труда (РОСТ), которая, по замыслу её авторов, фактически является *системой участия персонала предприятия в бизнесе* и элементы которой могут быть использованы при организации оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования. Суть системы в том, что ФОТ ставится в прямую зависимость от основных экономических показателей предприятия: издержек производства, объёма выпускаемых и реализуемых товаров (услуг), производительности труда, качества продукции. При улучшении любого из них повышаются эффективность производства и доходы персонала. Важной особенностью системы является то, что система РОСТ даёт возможность не только увеличивать зарплату при улучшении дел в организации, но и уменьшать её при снижении экономических показателей производства, немедленно приводящих к уменьшению ФОТ. Если бы фонд оплаты труда формировался по тарифно-окладной системе, то падения заработной платы не происходило бы никогда, то есть за ухудшение работы персонала расплачивались бы собственники предприятия.

Стимулирование повышения качества рабочей силы направлено на:

- 1) привлечение и отбор кадров при найме;
- 2) систематическую аттестацию кадров;
- 3) закрепление кадров на предприятиях;
- 4) создание на предприятиях соответствующих организационно-технических и социально-экономических условий труда;
- 5) материальное стимулирование непрерывного роста профессионально-квалификационного уровня работников [10, с.87].

Механизм развития персонала реализуется в конкретных системах оплаты труда, доплат и надбавок. Особенно большую роль играют дополнительные ставки

доходов, которые работник получает от предприятия.

1) Система привлечения работников на предприятие может предусматривать, например, для молодёжи сравнительно высокие первоначальные ставки заработной платы. В Японии для молодёжи предусмотрена специальная семейная надбавка, размеры которой сокращаются с возрастом и стажем одновременно с ростом базовой заработной платы, отражающей повышение профессионально-квалификационного уровня работника [91, с.24-28]. Такой подход особенно актуален, учитывая общую тенденцию старения работников ремонтной службы. Для привлечения молодых специалистов в службу технического обслуживания необходимо устанавливать более высокие ставки, особенно на современном этапе, когда износ основных фондов приближается к 100%, а возраст оборудования достигает предельных значений.

Факторы мотивации привлечения, как правило, включают:

- размер заработной платы, наличие премий, бонусов, участие в прибыли;
- статус компании, характер бизнеса;
- название должности, круг полномочий и ответственности, возможность карьерного продвижения и др.;
- наличие корпоративной инфраструктуры (столовой, транспорта, средств связи, рабочей одежды) и т.д.;
- местоположение офиса, его оборудование, состояние рабочих мест;
- личные и деловые качества руководителя;
- корпоративная культура, соблюдение трудовых норм, законопослушность и пр. [186].

2) В зарубежных странах широко используются различные методы аттестации. Наиболее известный метод - оценка заслуг работника. Суть этой оценки заключается в том, что работники, имеющие одинаковую квалификацию и занимающие одинаковые должности, благодаря своим способностям, опыту, целевым установкам могут добиваться разных результатов. Оценка заслуг на предприятиях может

использоваться для принятия решения о продвижении на службе, повышении (снижении) заработной платы, профессиональной подготовке (переподготовке), возобновлении (прекращении) срока контракта, об увольнении с работы.

Оценка деловых, личностных качеств работников является важным инструментом повышения их конкурентоспособности на внутрифирменном рынке труда [180, с.79].

3) Закрепление кадров на предприятии происходит через действующие системы заработной платы, социальных выплат, дивидендов на акции фирмы и т.д. Наиболее интересный опыт закрепления кадров с помощью системы заработной платы имеет Япония, где ставки заработной платы впервые нанимаемых в 3,5 - 4 раза ниже ставок тех, кто уже заканчивает трудовую деятельность в данной фирме. Сущность *«пожизненной заработной платы»* заключается в том, что в японской фирме стимулируется не столько труд, сколько работник, не просто его трудовые функции, а весь творческий потенциал и предусматривается автоматическое повышение заработной платы в соответствии с возрастом работника. В составе самой заработной платы имеются также «надбавки на жизнь», которые включают жилищные, транспортные и тому подобные виды надбавок для обеспечения различных жизненных потребностей. Совокупный размер этих надбавок составляет 9-10% тарифного заработка работника, а в общей сумме заработка это незначительная величина [10, с.88].

В настоящее время в большинстве японских компаний размер заработной платы определяется также по результатам труда. Начиная с 90х годов двадцатого века оценка индивидуального вклада работника стала основным фактором при расчёте суммы материального вознаграждения. Согласно японской системе оплаты труда, надбавки за стаж выплачиваются работнику в течение всего периода работы, но коэффициент увеличивается неравномерно: темп его роста незначителен у молодых сотрудников, в самом активном жизненном возрасте он достигает максимума и стабилизируется в предпенсионном. Работник также получает часть

дохода, который он обеспечил фирме (бонусная часть заработка). Величина бонуса определяется, как правило, на рабочую группу (цех, бригаду) и, таким образом, зависит от общего результата труда. Индивидуальный бонусный заработок, являющийся частью бонуса группы, зависит от личного вклада, оцениваемого руководителем.

Во Франции закрепление кадров происходит с помощью надбавок за стаж, дисциплину труда (посещаемость), пособий на транспортные расходы, компенсаций расходов на поездки на работу; надбавок за отдалённость места работы от места жительства, премий за преданность фирме.

В странах Западной Европы и США для закрепления кадров на предприятиях используются социальные выплаты и льготы. Кроме систем пенсионного обеспечения в дополнение к государственным пенсиям, связанным со стажем работы и с уплаченными взносами в пенсионный фонд предпринимателями, остальные системы социальных выплат и льгот непосредственно со стажем не связаны, но они способствуют стабилизации коллектива предприятия [65, с. 171].

Стимулирование перспективных специалистов осуществляется посредством не только денежного вознаграждения, но также льгот и бесплатных услуг из фондов социального потребления. Для стимулирования талантливых специалистов применяется система "двух направлений в карьере": либо административно-должностной рост, либо работа в прежнем качестве с постепенным повышением оклада до уровня оплаты труда руководителей. Эти меры способствуют сохранению наиболее ценных кадров.

В России в качестве успешного примера стимулирования работников можно привести ОАО «Уралкалий», который сумел достаточно быстро преодолеть дистанцию между режимом выживания и режимом динамичного роста. На карте отечественных хозяйствующих субъектов компания занимает видное место, являясь крупнейшим в стране производителем калийных удобрений, чья доля в мировом производстве приближается к 10%. Штат предприятия – порядка 14 000 человек. В

2004 году на предприятии введено производственное соревнование «Рабочие миллионы». По итогам года победители награждаются премиями в размере 600 000 рублей. Руководству компании удалось убедить акционеров в целесообразности выделения значительных средств (4 млн. руб.) на поощрение наиболее продуктивных работников. В качестве главного критерия оценки работы участников соревнования была определена производительность труда, сопутствующие (но от этого не менее значащие) условия – отсутствие несчастных случаев, нарушений производственной и трудовой дисциплины. Изначально реализация идеи проведения данного производственного соревнования рассматривалась как «пробный шар» с целью выяснить, насколько коллектив отзывчив к подобным инновациям. Форма трудового соперничества является наиболее понятной для всех, а денежное поощрение победителя воспринимается работниками как справедливое признание достижений своих коллег. Первый опыт себя оправдал – люди, по сути, забывшие «вкус хорошего рубля», своими трудовыми показателями «проголосовали» за такую модель сравнения их умений, а весомость премий усилила их мотивацию к «игре на выигрыш». Очень важно, что введённая тарифная система, новая методология премирования и «Рабочие миллионы» восприняты работниками как сигнал того, что руководство не отступает от провозглашённого курса: заработок ставится в зависимость от эффективности труда [147].

Закрепление кадров на предприятии обычно включает в себя следующие мероприятия:

- составление программ развития квалификации и карьеры, дублёрства, образования, кадрового резерва;
- кредитование, отсрочку выплат, долгосрочные бонусы, опционы и пр.;
- компенсацию инфляционных, налоговых потерь и пр.;
- гибкое формирование социального пакета и предоставление льгот с учётом выслуги, квалификации и производственных достижений;
- развитие корпоративной культуры [188].

Стабилизации коллектива способствуют и системы участия в прибылях, задачей которых является не только вовлечение работников в интересы фирмы, но улучшение социально-психологического климата на производстве.

4) Создание на предприятиях должного уровня организационно-технических условий проявляется в систематическом обновлении техники и технологии, улучшении условий труда, что при прочих равных условиях способствует привлечению и закреплению кадров. Высокий организационно-технический уровень производства вызывает рост производительности труда, ведёт к повышению качества продукции, сокращению потерь рабочего времени. Эти условия включают также организацию и нормирование труда - последнее является элементом организации заработной платы и, следовательно, влияет на её размеры и дифференциацию. Социально-экономические условия труда - это методы его материального и морального вознаграждения. В их числе важную роль играют методы установления и регулирования ставок и окладов: единые ставки заработной платы, автоматическое повышение ставок заработной платы, изменение ставок по результатам оценок заслуг. Это позволяет учесть специфику отдельных производств и групп работников [108, с.78].

5) Материальное стимулирование непрерывного повышения квалификационного уровня обеспечивается применением систем оплаты знаний, квалификации, совмещения профессий и т.д. Сущность оплаты знаний состоит в том, что работнику платят не только за то, что он делает на рабочем месте, но и за то, что он потенциально может выполнить, обладая для этого суммой знаний. Эта система эффективна в условиях быстрой модернизации производства, перехода к выпуску новой продукции и т.д.

При использовании «системы оплаты за квалификацию» повышение заработной платы ставится в зависимость не столько от выработки, сколько от повышения квалификации работника и количества освоенных специальностей. Система «оплаты за квалификацию» охватывает высококвалифицированных рабочих,

а также руководителей среднего звена и мастеров: при освоении каждой новой специальности исполнитель получает прибавку к заработной плате, при этом приобретённые знания должны в той или иной степени использоваться в работе. Механизм системы включает в себя понятие «единицы квалификации», которое характеризует сумму знаний, умений, навыков, необходимых для выполнения новой, дополнительной работы и получения очередной надбавки.

В ряде случаев 25-30% прироста фонда оплаты труда каждого работника как бы условны, то есть решения о выдаче заработной платы принимаются либо членами бригад, либо руководителями низшего и среднего звена. По данным опроса Министерства труда США установлено, что в среднем максимально допустимое число единиц «квалификаций», осваиваемых одним рабочим - 15, минимальное - 3 [177, с.52]. Типичный работник в состоянии освоить пять специальностей в бригаде. В среднем на освоение «единицы квалификации» затрачивается: недели (минимум - 24, максимум – 42). По окончании обучения работник обязан закрепить полученные знания, отработав определённое время по новой специальности. Внедрение данной системы оплаты труда сопровождается ростом расходов фирмы на обучение, а поскольку подготовка осуществляется в рабочее время, то соответственно уменьшается производственное время. Несмотря на это, дополнительные расходы на обучение компенсируются ростом производительности труда [177, с.57].

Есть положительные примеры заботы акционеров и менеджеров частных фирм об обеспечении качественным обучением своих сотрудников и в России. На ОАО «Уралкалий» стараются создать максимально комфортные условия для полного раскрытия потенциала своих сотрудников. В 2003 году началась реализация рассчитанной на перспективу программы «Формирование и развитие кадрового резерва», при этом совокупные затраты на обучение персонала только в первый год составили 38,5 млн. руб.

Таким образом, между стимулированием роста производительности труда и стимулированием качества рабочей силы существует тесная взаимосвязь. Переход

России к рыночной экономике предполагает неизбежную адаптацию используемых систем оплаты труда для их приведения в соответствие с требованиями рынка. Для отечественных предприятий положительное влияние может оказать опыт развитых стран в части дифференцированного учёта показателей производительности труда, разных систем стимулирования по категориям работников, методов оценки результативности труда, договорного регулирования трудовых отношений.

Большинство современных систем оплаты труда состоят из двух частей - базовой (неизменной) и дополнительной (переменной, зависящей от тех или иных факторов), обеспечивающей стимулирование работников и при разработке системы оплаты труда ремонтных рабочих необходимо решить вопрос о соотношении базовой и дополнительной частей заработной платы. Существуют следующие позиции учёных и экономистов по данному вопросу.

Как в свое время отметил Ф. Тейлор, для обеспечения стимулирующей роли премии, её величина должна составлять не менее 30 % основного заработка [167]. Олимских Н.Н. полагает, что «правильная реализация стимулирующей функции оплаты труда позволяет заинтересовать работника в высоких результатах своего труда, поддержав на должном уровне трудовую мотивацию» [109, с. 125]. Перовщиков Ю.С. считает, что изменение структуры оплаты труда в пользу «увеличения удельного веса поощрения в заработной плате рабочих благотворно скажется на росте производительности труда» [120, с.82]. Современная практика показывает, что величина премии зависит от уровня организации производства на предприятии и качества нормирования труда, другими словами - чем менее определён круг обязанностей рабочих, тем ниже доля постоянной части и выше доля переменной, и наоборот.

В странах с развитой рыночной экономикой соотношение между основной и дополнительной частями оплаты труда составляет 9:1 (доля всех видов поощрений не превышает 10%). Это означает высокий уровень гарантированности оплаты труда со стороны работодателя и высокий уровень гарантированности трудовой отдачи

работников. В России традиционно был достаточно высокий уровень поощрительных выплат в составе заработной платы - до 50%.

В Японии и западных странах с эффективной рыночной экономикой при стимулировании труда всех категорий сотрудников предприятий, включая руководящий аппарат, руководителей служб и отделов, специалистов, рабочих основного и вспомогательного производства, в том числе и ремонтных рабочих применяются многочисленные *системы коллективного премирования и участия в прибылях*. Данные системы являются наиболее эффективными для применения в рыночной экономике, поскольку напрямую увязывают результаты труда наёмных работников с получаемым вознаграждением за выполненную работу.

Так в Японии на оплату труда фирмы расходуют в среднем около 85% всех средств, затрачиваемых на рабочую силу, что значительно превышает подобные суммы, расходуемые в других странах. Система материального стимулирования в Японии иная, чем в западных странах. Экономическое побуждение работника к труду в японских фирмах осуществляется не путём прямой увязки уровня оплаты труда с его результатами, а опосредованно, через удовлетворение его жизненных потребностей. Размер заработной платы определяется на основе концепции «жизненного цикла воспроизводства рабочей силы», исходя из уровня потребностей работника в различные периоды его жизни. Месячный заработок дополняется премиями, выплачиваемыми два раза в год. Он состоит из тарифного заработка, который предоставляется за установленное рабочее время, и сверхурочных доплат. На японских предприятиях применяются три основных вида тарифных ставок: личная, трудовая и синтезированная. Премии (бонусы) выплачиваются работникам обычно два раза в году – в июне и декабре, после подведения итогов деятельности фирмы за полугодие. На долю бонусов в среднем приходится около четверти годового заработка работника. В качестве показателей результативности деятельности предприятий, по которым определяется общая сумма, выделяемая на выплату бонусов, применяются объёмы производства, продаж, добавленной

стоимости и прибыли, причём различные показатели сочетаются друг с другом. Размер бонусов прямо не связан с размером личного трудового вклада работника [113, с.372].

С 70-х годов в США и ряде других экономически развитых стран начали формироваться и активно развиваться новые распределительные отношения: различные *гибкие системы* оплаты труда: *системы коллективного премирования* (в зависимости от результатов работы предприятий) и *системы участия в прибылях*. Основной целью создания и внедрения этих систем является мобилизация усилий коллективов наёмных рабочих и служащих (не собственников средств производства) на повышение эффективности производства и реализацию продукции, рост производительности труда, увеличение прибыли, а также на решение социальных задач. В результате практического применения данных систем работники предприятий приближаются к решению текущих, а иногда и стратегических задач, при этом смягчается социальная напряжённость, вызванная имущественным неравенством, до известной степени снимается пресловутое марксистское «противоречие между трудом и капиталом». Таким образом, новые распределительные системы имеют не только экономическое, но и политическое значение. Развитие систем участия работников в производстве находит в большинстве стран государственную поддержку. Так, во Франции был в свое время издан декрет «О стимулировании участия рабочих в деятельности предприятий»; в Западной Германии – «Закон об образовании собственности у рабочих»; в США – декрет «Об освобождении от налогов сумм, подлежащих распределению между рабочими в порядке участия в прибылях» и т. д.

Выплаты коллективных премий из прибыли ставятся в прямую зависимость от результатов деятельности предприятий: рентабельности и величины прибыли от реализации продукции. С одной стороны, это заинтересовывает рабочих и служащих в повышении производительности труда, экономии энергии и всех видов материальных ресурсов, а с другой - приносит дополнительную прибыль

собственникам, что в свою очередь является важным условием дальнейшего развития производства.

Дополнительные выплаты за счёт прибыли перечисляются на лицевые счета трудящихся. Эти средства могут инвестироваться и служить владельцам предприятий дополнительным источником финансирования, а вкладчикам — источником дополнительного дохода, являющегося существенной прибавкой к заработной плате, а впоследствии — и к пенсиям через систему негосударственных пенсионных фондов.

Прибыль распределяется иногда поровну, но чаще — пропорционально прямой заработной плате, с учётом стажа работы и квалификации работников. Периодичность выплат — от месяца до года, в зависимости от характера производства, оборачиваемости средств, условий реализации продукции и рыночной конъюнктуры.

Размеры коллективных премий за счёт прибыли различны и зависят от результатов производственной и коммерческой деятельности каждого предприятия. В среднем они составляют около 10% заработной платы, а на преуспевающих предприятиях и значительно больше. В ряде западноевропейских стран (Германии, Франции, Великобритании, Швеции, Италии) применяются *системы коллективного премирования из прибыли*, в которых размеры выплат зависят от выпуска и реализации продукции. Так, если выпуск и реализация продукции на 6% больше, чем было в базовом периоде или предусматривалось планом предприятия, то и из прибыли выделяются суммы, равные 6% фонда заработной платы.

В США в большинстве фирм формирование и распределение дополнительных выплат из прибыли осуществляется на основе систем Скэнлона и Раккера. Эти системы проверены долголетней практикой. На базе систем Раккера, Скэнлона и им подобных постепенно складывались *новые системы участия в прибылях*. Объективной основой их формирования и развития являются: во-первых, укрупнение производства и углубление его коллективного, характера; во-вторых,

необходимость заинтересовать всю массу работающих не только в снижении расходования фонда заработной платы, но и в экономии других издержек производства, в первую очередь – овеществлённого труда (сырья, материалов, комплектующих изделий, полуфабрикатов, топлива, энергии и т. п.).

В последние годы широкое распространение получили *бестарифные* системы оплаты труда. В этих системах отражается тенденция отказа от гарантированных тарифных ставок, делается попытка увязать заработную плату со спросом на товары и услуги предприятия и их конкурентоспособность. Появление бестарифных систем связано со стремлением преодолеть уравнильность в оплате труда и противоречия между интересами отдельного работника и коллектива предприятия в целом [113, с.375].

В Англии, Франции и ряде других стран получила распространение так называемая *гибкая система оплаты*, в основе которой - учёт индивидуальных качеств работника, его заслуг и результатов работы с помощью специальных оценочных шкал по ряду факторов. При этом, по существу, происходит индивидуализация оплаты труда, против чего выступают профсоюзы, однако эту систему поддерживают высококвалифицированные специалисты и рабочие. Придавая большое значение квалификации работников, ряд западных фирм производит оплату труда не по разряду работ, а по разряду рабочих, что в большей степени стимулирует последних к повышению квалификации [52].

Всё более активной становится тенденция к отказу не только от индивидуальной сдельной, но и от повременной оплаты труда. При этом система материального стимулирования ориентируется на фактическую квалификацию работника, а не на указанную в дипломе. Так, на западноевропейских предприятиях ”Дженерал Моторс” повременная оплата труда отсутствует. Работники получают фиксированное жалование за квалификацию, а не за количество человеко-часов, проведённых на своем рабочем месте. Под фактической квалификацией понимается способность работника не только выполнять свои служебные обязанности, но и

участвовать в решении производственных проблем, разбираться в любом аспекте хозяйственной деятельности своего предприятия.

Оплата за квалификацию представляет собой разновидность стимулирующей оплаты постоянных работников. При этом поощряются приобретение и повышение квалификации, а вознаграждаются работники скорее за соответствующие "инвестиции", нежели за непосредственные результаты, показанные на рабочем месте. Таким образом, заработок работника зависит не от порученной ему работы, а от тех навыков, которые он приобрел, и от уровня его мастерства. Следовательно, чем выше уровень квалификации, тем выше и заработок рабочего [52].

С развитием НТП и углублением разделения и кооперации производства и труда не только на уровне хозяйства отдельных стран, но и на международном уровне, существенно возрастает удельный вес материальных затрат на производство продукции. Поэтому необходимым становится повышение заинтересованности всех работающих в экономии не только фонда заработной платы, но и всех издержек производства, то есть приобщение всех работающих, включая наёмных работников, к собственности, экономике, бизнесу. Немаловажное значение имеет и стремление собственников и руководителей предприятий закрепить на предприятиях рабочую силу, в особенности добросовестных и высококвалифицированных рабочих и деловых, талантливых служащих.

В новых системах, помимо распределения относительной экономии по заработной плате, предусматривается *распределение части прибыли, а также капитализация выплат через акционирование части дохода*, благодаря чему работники частично приобщаются к собственности.

Во всем многообразии участия новых систем в прибылях можно выделить четыре основные группы.

1. Системы с текущими, ежемесячными или ежеквартальными отчислениями от прибыли, с выдачей этих отчислений наличными в виде дополнительных средств к обусловленной коллективным или индивидуальным договором заработной плате.

Доля прибыли, направляемая на такие выплаты, обычно не превышает 7-10%.

2. Системы, предусматривающие начисление дивидендов на заработную плату. Размеры дивидендов зависят от величины начислений на обычную акцию и составляют 0,5-1,0% годовых, а на успешно работающих предприятиях они значительно выше. При этом учитывается непрерывный стаж работника на данном предприятии. Если стаж не превышает 5 лет, то дивиденды начисляются на всю сумму заработка за проработанное время, а при стаже 5 лет и более — на пятилетний заработок.

3. Система отложенных выплат. Суть её заключается в том, что вместо выплат дополнительного дохода наличными деньгами работникам выдаются акции на соответствующие суммы. При этом своим работникам акции выдаются по льготным ценам, примерно в пределах 85% их рыночной цены по курсу на момент выдачи. Через систему акционирования работники предприятия становятся его частичными совладельцами. Они кровно заинтересованы в развитии и процветании своего предприятия, в улучшении всех его экономических показателей. Дивиденды по акциям выплачиваются в течение всей жизни работника. Акции наследуются, как и всякая собственность, их перепродажа запрещена законом. Вклады работников в акции составляют примерно 10% фонда их заработной платы, а размер отчислений от прибыли - около 5% годовых.

4. Комбинированная система, которой до 60% отчислений от прибыли выплачивается наличными, а до 40% оформляется в виде акций. При такой системе полнее удовлетворяются повседневные, текущие потребности работников, но одновременно создаётся и некоторый задел на будущее.

Рассмотренные системы оплаты труда и участия в прибылях постоянно развиваются и совершенствуются. Многие положительные стороны этих систем могут быть использованы и в России по мере становления и развития рыночной экономики [113, с.376].

По мере развития экономики стало очевидно, что усовершенствование техники

и технологии производства, каким бы значительным оно ни было, не может дать должного эффекта, если наряду с ним не претерпевает коренных изменений сам труд, если не совершенствуются формы и методы его организации и экономического стимулирования.

По своей природе *экономическое стимулирование* представляет собой управленческое воздействие на производство через экономические интересы работников и коллективов или влияние на эти интересы. Задача стимулирования состоит в том, чтобы реализовать личный интерес, сочетающийся с коллективными интересами, и обеспечить заинтересованность каждого работника в повышении эффективности как своего труда, так и труда коллектива в целом.

В свете этого, практика хозяйственной деятельности предприятий выработала разнообразные *поощрительные системы*, стимулирующие добросовестное отношение работника к труду, повышение качества продукции и эффективность производства, для применения в конкретных производственных условиях каждой из них в отдельности или в сочетании с другими системами.

Поощрительные системы оплаты труда прежде всего следует различать по их целевому назначению, определяющему форму и содержание механизма взаимосвязи поощрительной оплаты с основным заработком. С этой точки зрения можно выделить несколько групп поощрительных систем.

1. Системы, увязывающие основную оплату труда *с уровнем выполнения и перевыполнения показателей, выходящих за пределы основной нормы труда работника*. К ним относятся различные премии за текущие результаты работы. Такие виды поощрения являются наиболее распространёнными как по охвату работников, так и по удельному весу в заработной плате. Они, как правило, имеют *чёткие количественные параметры*, позволяющие контролировать уровень начисляемой заработной платы как самому работнику, так и его непосредственному руководителю. Более того, если указанные виды поощрения заранее известны работнику, то это позволяет ему целенаправленно использовать свою материальную

заинтересованность, индивидуально или вместе с другими добиваться того уровня заработка, который его (их) устраивает.

2. Системы, увязывающие основную оплату труда *с личными деловыми качествами работника, уровнем его профессионального мастерства и индивидуальными качествами, отношением к работе.* Это прежде всего доплаты и надбавки стимулирующего характера за профессиональное мастерство; совмещение профессий (должностей); расширение норм (зон) обслуживания; выполнение прежнего или большего объёма работ меньшей численностью работников. Как правило, эти виды поощрения охватывают небольшой круг работников, достигших более высокого устойчивого уплотнения своего рабочего времени или высоких профессиональных показателей, не улавливаемых другими поощрительными системами, или активно участвующих в коллективной работе, способствуя получению более высокого коллективного результата, который всегда должен оцениваться выше отдельных индивидуальных достижений. Отличительная особенность доплат и надбавок как вида поощрения состоит в том, что *они не имеют чётких количественных зависимостей между результатами труда каждого работника и размером его вознаграждения.* Чаще всего эта связь устанавливается на уровне принципа, а не точного количественного соизмерения.

Например, даже в случае поощрения работника за совмещение профессий, когда объём поощрения, распределяемый между теми, кто будет выполнять совмещаемую работу, известен (100% тарифной ставки по совмещаемой работе), остается зачастую неизвестным или трудно учитываемым объём загрузки по основной работе тех лиц, которые берутся совмещать профессии.

В прежней экономической системе через механизм доплат и надбавок стимулировались не только личные деловые качества работников, но и продолжительность их работы в какой-либо сфере деятельности (стажевые надбавки), компенсировалась работа в условиях труда, отличающихся от нормальных (доплаты за условия труда), решался ряд других задач. В настоящее

время предприятия имеют дело с довольно разветвлённой системой доплат и надбавок, доставшихся им от прежней экономической системы.

3. Системы, увязывающие основную заработную плату работника или группы работников с *определёнными достижениями, не носящими систематического характера, или с какими-либо общими коллективными результатами работы в течение определённого, достаточно длительного, календарного периода (полугодие, год)*. Это различные единовременные премии и вознаграждения и сегодня выплачиваемые на некоторых предприятиях за выполнение особо важных производственных заданий, победу в производственном соревновании, по итогам деятельности предприятия за год (полугодие, квартал) и т. п. Отличительная особенность таких видов поощрения состоит в их *гибкости*. Они, как правило, не превращаются в механическую прибавку к заработной плате. В то же время при их применении работодатель никакими обстоятельствами перед работниками не связан. Единовременные поощрения чаще всего вызывают благоприятную реакцию у работников и, в конечном счёте, почти всегда окупаются (за исключением, может быть, годового вознаграждения, которое должно быть достаточно хорошо продуманным и организованным, чтобы работник в течение всего года активно работал на высокий конечный результат).

Другими признаками классификации поощрительной системы оплаты труда являются: количество учитываемых в системе поощрения показателей, условий или каких-либо других характеристик (с этих позиций все системы поощрения можно разделить на *простые и сложные*); охват системой поощрения отдельных работников или коллективов работников и соответственно учёт результатов и размеров поощрений (с этих позиций системы могут быть *индивидуальными и коллективными*); характер нарастания вознаграждения в системе поощрения по отношению к принимаемым во внимание параметрам (с этих позиций — *пропорциональные, прогрессивные и регрессивные*). Разумеется, не все из названных классификационных признаков одинаково применимы к основному делению систем

поощрения по их целевому назначению. В наибольшей степени по всем этим признакам можно выделять только премии за текущие результаты деятельности.

Что касается доплат и надбавок, связанных с личными деловыми качествами работников, то они по своей природе не могут носить коллективного характера. Поскольку у них чаще всего имеется опосредованная связь между размерами вознаграждения и результатом труда, то к ним нельзя применить признак пропорциональности, прогрессивности или регрессивности вознаграждения.

Доплаты за условия труда, наоборот, не могут быть индивидуальными: они должны назначаться всем лицам, работающим в соответствующих неблагоприятных условиях. Единовременные премии и вознаграждения чаще всего носят коллективный характер, хотя в отдельных случаях могут использоваться для поощрения лишь отдельного работника.

Если говорить о характере нарастания вознаграждения (пропорциональный, прогрессивный или регрессивный), то он в ряде случаев для отдельных видов единовременного поощрения может иметь решающее значение (например, для поощрения победителей в смотрах-конкурсах наиболее целесообразен прогрессивный характер вознаграждения) [113, с.314].

Некрасов В.И. предлагает модель мотивации, где «усилие отражает внутреннее мотивационное состояние человека и является функцией от величины предполагаемого вознаграждения и личной уверенности в возможности того, что усилия действительно приведут к желаемому вознаграждению. Затраченные усилия не всегда ведут к положительным результатам. Для эффективных достижений человек должен обладать необходимыми способностями и навыками, а также правильно понимать свою роль. Соответствующие стандартам организации достижения приводят к вознаграждению. Внутренние вознаграждения относятся к потребностям высших уровней (самоуважение, самореализация) и вытекают из самой сущности достижения. Внешние вознаграждения представляют собой поощрения, эквивалентные потребностям низших уровней, и не могут не являться

прямым следствием достижения. Вознаграждение должно вести к удовлетворению. Однако, соответствие между вознаграждением и удовлетворением зависит от чувства справедливости вознаграждения» [106, с.219 - 220].

Анализ тенденций организационного развития систем оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования в отечественной и зарубежной промышленности и современных тенденций совершенствования материального стимулирования труда наёмных работников применительно к условиям переходного периода в России позволил выделить следующие проблемы функционирования и развития систем оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования:

1. Традиционные системы не соответствуют новым экономическим условиям и в этой области имеются значительные резервы и возможности роста производительности труда рабочих на техническом обслуживании оборудования за счёт применения эффективных систем оплаты их труда.

2. В существующих в России системах оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования учитывается только краткосрочная мотивация - учёта стратегической мотивации не предусматривается.

3. В существующих в России системах оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования не в полной мере учитываются требования статей 21 и 22 Трудового Кодекса РФ (основные права и обязанности работника и работодателя).

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОЧИХ НА ТЕХНИЧЕСКОМ ОБСЛУЖИВАНИИ ОБОРУДОВАНИЯ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

2.1. Применяемые системы оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования промышленных предприятий

В ходе выполнения диссертационного исследования был проведен анализ применяемых систем оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования промышленных предприятий г. Воткинска.

Таблица 2.1 – Численность ремонтных рабочих предприятий г. Воткинска

Показатели	2003 г.	2004 г.	2005 г.
Среднесписочная численность работников ФГУП «Воткинский завод»	10 860	10 999	11 189
Среднесписочная численность ремонтных рабочих ФГУП «Воткинский завод»	301	283	274
Удельный вес ремонтных рабочих в среднесписочной численности работников ФГУП «Воткинский завод», %	2,77	2,57	2,44
Среднесписочная численность работников ООО ПКФ «Техновек»	284	335	394
Среднесписочная численность ремонтных рабочих ООО ПКФ «Техновек»	12	14	21
Удельный вес численности ремонтных рабочих в среднесписочной численности работников ООО ПКФ «Техновек», %	4,2	4,17	5,32
Среднесписочная численность работников ООО «Завод РТО»	524	542	557
Среднесписочная численность ремонтных рабочих ООО «Завод РТО»	29	31	35
Удельный вес ремонтных рабочих в среднесписочной численности работников ООО «Завод РТО», %	5,53	5,71	6,28

Выбранная для исследования группа предприятий машиностроительной отрасли по среднесписочной численности занимает ведущее место в численности занятого населения и составляет основу промышленности города: пополнение бюджета г. Воткинска производится в значительной степени за счёт платежей обследуемых предприятий. При этом удельный вес ремонтных рабочих в общей численности предприятия за анализируемый период неуклонно растёт. Это вызвано закупкой нового оборудования и, как следствие, увеличением суммарной ремонтной сложности оборудования предприятий.

Этап перехода к рыночной экономике характеризуется, с одной стороны, разнообразием, а с другой - несовершенством применяемых на промышленных предприятиях систем оплаты труда рабочих на техническом обслуживании и ремонте оборудования, так как с момента прихода в РФ рыночных отношений, в отечественной хозяйственной практике, по целому ряду причин, не было разработано ни одной принципиально новой системы оплаты труда рабочих на техническом обслуживании, более того, вопросам оплаты труда в целом не уделялось должного внимания ни в РФ, ни в СССР.

В настоящее время в РФ для оплаты труда рабочих на техническом обслуживании применяются либо системы, унаследованные от предыдущей модели хозяйствования, либо системы, заимствованные из западной модели экономики без адаптации их в полной мере к российским условиям хозяйствования. Вместе с тем, повышение производительности труда ремонтных рабочих немыслимо без увязывания результатов затраченных усилий с размером конечной оплаты их труда. Проанализируем, какие системы оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования использовались на промышленных предприятиях г. Воткинска в начале первого десятилетия XXI века.

Федеральное государственное унитарное предприятие «Воткинский завод» (ФГУП «Воткинский завод») - одно из старейших оборонных предприятий страны, для г. Воткинска является градообразующим. Предприятие выпускает продукцию

оборонной и общепромышленной тематики, оборудование для нефтяной и газовой промышленности, широкий спектр товаров народного потребления. Для обеспечения деятельности основного производства в составе предприятия существует служба главного механика, структурная схема которой приведена на рис. 2.1.

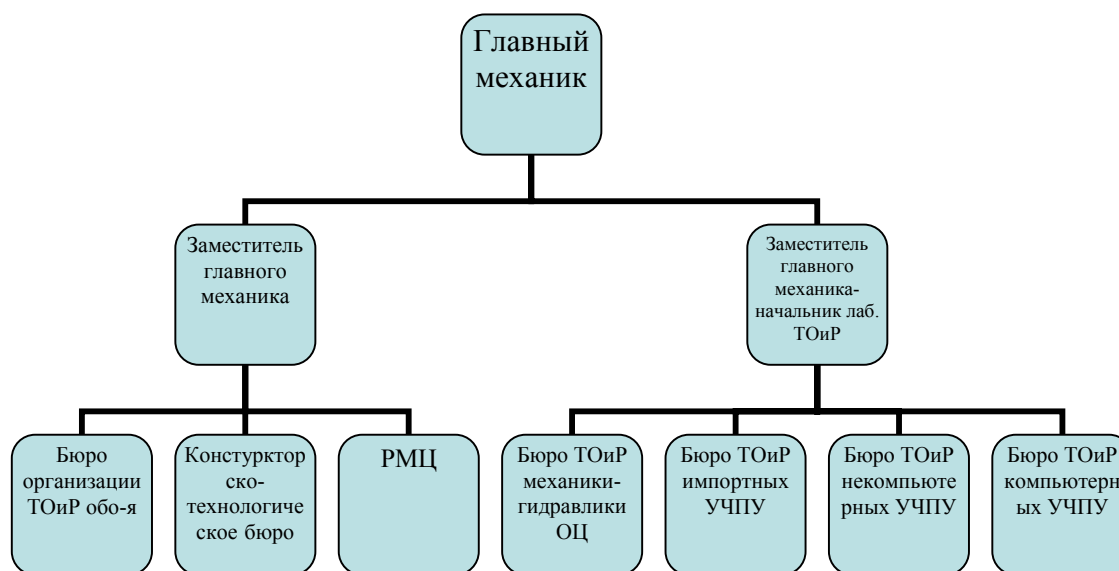


Рис. 2.1 – Структурная схема отдела главного механика

На предприятии применяется смешанная система организации технического обслуживания и ремонта (ТОиР) оборудования. Согласно этой системе, обязанности ремонтных служб по техническому обслуживанию оборудования распределяются исходя из уровня сложности ремонта и типов обслуживаемого оборудования следующим образом:

- **цеховые ремонтные службы** осуществляют ремонт цехового оборудования среднего уровня сложности;

- в целях оперативного устранения неисправностей 55 единиц многоцелевых станков, централизованное обслуживание этих станков осуществляется силами **лаборатории ТОиР устройств с числовым программным управлением отдела главного механика**;

- в составе ремонтно-механического цеха существуют **бригады по централизованному ремонту**;

- а) прецизионного оборудования (координатно-расточных и координатно-шлифовальных) станков;
- б) капитальному ремонту ГПМ (электромостовых кранов);
- в) техническому обслуживанию гидравлического оборудования;
- г) техническому обслуживанию лифтового оборудования.

На ФГУП «Воткинский завод» для оплаты труда слесарей-механиков ремонтной службы используется нормативно-сдельная система оплаты труда, для токарей ремонтно-механического цеха – сдельно-премиальная. Применение нормативно-сдельной системы оплаты труда слесарей-ремонтников обусловлено многочисленностью ремонтной службы, большим парком обслуживаемого оборудования, а применение сдельно-премиальной системы диктуется необходимостью повышения производительности труда токарей и увязки размера оплаты их труда с достигнутыми результатами в работе. На учёте в отделе главного механика находится 7451 единиц оборудования с общей категорией ремонтной сложности 79 298 категорий ремонтной сложности (КРС). Из всего состава оборудования 4,87% (438 ед.) отработало до 10 лет, 22,1% (1986 ед.) до 20 лет, 73% (5027 ед.) отработало свыше 20 лет. За исследуемый период наблюдалась тенденция омоложения ремонтного персонала (при среднем возрасте рабочих-ремонтников предприятия – 41 год). Наблюдаемая тенденция стала возможной в результате целенаправленной реализации грамотного и научно обоснованного подхода администрации предприятия к проблеме повышения эффективности функционирования вверенного им ремонтного коллектива и увеличению размеров материального стимулирования службы главного механика. Такой подход оптимизирует возрастные показатели персонала ремонтной службы, тем самым обеспечивая её воспроизводство и содействует повышению образовательного уровня, и как следствие, уровня обучаемости ремонтных кадров. Тарифные ставки ремонтным рабочим устанавливаются исходя из 40-часовой рабочей недели. Оплата труда ремонтных рабочих (механики - 3,4,5,6 разряды, станочники – 4,5 разряды)

производится по тарифным сеткам, утверждаемым по тарифному соглашению между администрацией и профсоюзным комитетом предприятия. Индексация заработной платы ремонтных рабочих производится исходя из финансовых возможностей предприятия согласно коллективного договора. Заработная плата ремонтных рабочих состоит из двух частей - основной и переменной. Основная заработная плата начисляется рабочим-ремонтникам за фактически отработанное время. Переменная часть заработной платы состоит из ежемесячной текущей премии в размере до 40% к тарифной ставке при условии выполнения ремонтными рабочими (слесарями-ремонтниками и станочниками службы механика) трех показателей премирования, которые приведены в таблице 2.2.

Таблица 2.2 – Показатели премирования ремонтных рабочих ФГУП «Воткинский завод»

№ п/п	Показатель премирования	Размер премии, %
1	Качественное выполнение планов текущего обслуживания и ремонта оборудования	20
2	Качественное выполнение сменных заданий	10
3	Отсутствие инцидентов, аварий и сверхплановых простоев оборудования по вине рабочих службы механика	10
	Максимальный размер премии	40

Согласно положения о премировании ремонтных рабочих службы главного механика премия в размере 40% на тарифную ставку начисляется ежемесячно с учётом фактически отработанного времени при условии выполнения рабочими-ремонтниками показателей премирования. Максимальный размер премии (40%) начисляется исполнителю при оценке качества труда равной «1», определяемой в соответствии с требованиями стандарта предприятия СТП АВД 37-2004, являющегося элементом в системе менеджмента качества ФГУП «Воткинский завод». Согласно СТП АВД 37-2004, при определении размера ежемесячного премирования ремонтных рабочих применяются соответствующие нормативы

снижения и нормативы повышения исполнителям, то есть определяется личный коэффициент по оценке качества труда. Положением о премировании предприятия также предусмотрено премирование за выполнение особо важных работ, за содействие изобретательству и рационализаторству, к юбилейным датам.

При невыполнении одного из показателей премирования премия ремонтным рабочим по соответствующему показателю не начисляется, а к премии, начисленной по оставшимся показателям, применяется соответствующий норматив снижения исполнителю, приведенный в СТП АД 37-2004 (табл. 2.3).

Таблица 2.3 – Нормативы снижения, применяемые к ремонтным рабочим службы главного механика ФГУП «Воткинский завод»

Шифр	Наименование критерия оценки качества труда персонала, работающего в цехах	Норматив снижения исполнителю
1	2	3
001	Невыполнение, некачественное выполнение в установленные сроки распоряжений руководства	0,1
002	Задержка производства из-за неоперативного, некачественного решения вопросов	0,3
003	Некачественное выполнение работы	0,1
004	Нарушение требований стандартов, ТУ, инструкций и положений	0,3
005	Нарушение правил ТБ и промышленной санитарии	0,3
006	Нарушение правил пожарной безопасности	0,15
007	Недостоверная информация	0,5
008	Рекламация от внешних потребителей исполнителю	1,0
009	Рекламация от цеха-потребителя	1,0
010	Нарушение технологической дисциплины – за каждый случай	0,1
011	Изготовление продукции с отступлениями от требований КД, ТД	
012	Неудовлетворительная культура производства	0,3
013	Сдача дефектной продукции ОТК - за каждый возврат	0,3
014	Сдача дефектной продукции ПЗ – за каждый возврат	0,3
015	Снятие приёмки ОТК	0,5
016	Снятие приёмки представителем заказчика	0,5
017	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка Прогул Прочие	1,0 0,3-1,0
018	Невыполнение сменного задания (за каждую смену)	0,1
019	Некачественная проверка первой детали в партии, приведшая к браку Контролеру Мастеру	1,0 0,5
020	Не предъявление первой детали контролеру	0,5

Премирование ремонтных рабочих производится по премиальным положениям, утверждённым генеральным директором и согласованным с профсоюзным комитетом предприятия. Таким образом, как и на других обследуемых предприятиях, для оценки вклада ремонтных рабочих на ФГУП «Воткинский завод» используются два типа критериев: производственные и поведенческие.

ООО «ПКФ Техновек» - одно из наиболее конкурентоспособных и динамично развивающихся предприятий-производителей оборудования для нефтяной и газовой промышленности. Для обеспечения деятельности основного производства в составе предприятия создана служба главного механика-энергетика, которая осуществляет централизованное обслуживание и ремонт оборудования. Структурная схема службы главного механика-энергетика ООО «ПКФ Техновек» приведена на рис 2.2.

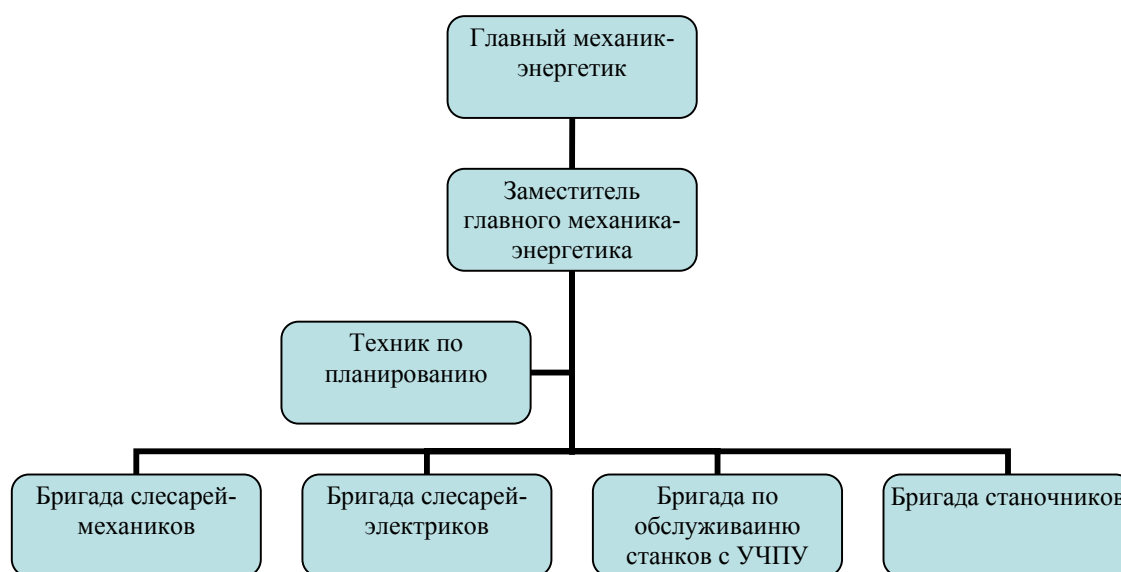


Рис. 2.2 – Структурная схема службы главного механика-энергетика ООО «ПКФ Техновек»

С момента основания предприятия в 2000 году, на ООО «ПКФ Техновек» для оплаты труда рабочих на техническом обслуживании используется повременно-премиальная система оплаты труда. Применение данной системы оплаты труда обусловлено относительной немногочисленностью и высокой управляемостью

службы главного механика-энергетика, а также полным контролем со стороны руководителей ремонтной службы (в силу богатого производственного опыта) ситуаций, связанных с ремонтом парка станков и оборудования (средний возраст оборудования – 35-36 лет), в том числе и в части оплаты труда вверенного им коллектива. Средний возраст рабочих-ремонтников – 39 лет, за последние три года наметилась тенденция омоложения ремонтной службы благодаря грамотной кадровой политике руководства предприятия. Такая политика призвана, помимо всего прочего, не допустить старения ремонтной службы, обеспечить преемственность поколений, воспроизводство ремонтной службы и приток квалифицированных кадров. Наличие в составе службы главного механика-энергетика дипломированных специалистов, окончивших машиностроительный техникум, значительно повышает потенциал ремонтной службы предприятия в части возможности выполнения ремонтов самой современной и сложной техники своими силами. Тарифные ставки ремонтным рабочим устанавливаются исходя из 40-часовой рабочей недели. Оплата труда ремонтных рабочих осуществляется на основании 6-ти разрядной тарифной сетки ремонтных рабочих, являющейся частью «Единой схемы должностных окладов», которая разработана предприятием самостоятельно. Заработная плата ремонтных рабочих состоит из двух частей - основной и переменной. Основная заработная плата начисляется рабочим-ремонтникам за фактически отработанное время. Переменная часть состоит из трёх частей: а) основной премии; б) премии главного механика-энергетика; в) премии из фонда главного инженера. Согласно положения о премировании, основная премия в размере 100% на тарифную ставку начисляется ежемесячно с учётом фактически отработанного времени при условии выполнения рабочими-ремонтниками пяти показателей премирования, приведенных в таблице 2.4.

Как видно из таблицы, на предприятии применяются следующие показатели премирования рабочих на техническом обслуживании оборудования: выполнение

плана по ремонту оборудования за месяц (50%), выполнение сменно-суточных заданий (25%), отсутствие замечаний по качеству (10%), отсутствие замечаний по ТБ

Таблица 2.4 – Показатели премирования ремонтных рабочих службы главного механика ООО «ПКФ «Техновек»

№ п/п	Показатель премирования	Размер премии, %
1	Выполнение плана по ремонту оборудования за месяц	50
2	Выполнение сменно-суточных заданий	25
3	Отсутствие замечаний по качеству	10
4	Отсутствие замечаний по ТБ	5
5	Резервный показатель премирования	10
	Максимальный размер премии, %	100

(5%), резервный показатель (10%) - чаще всего в него входит выполнение несвойственной работы, а также внесение значительного вклада в выполнение месячного плана производства продукции основным производством. При невыполнении одного из показателей премирования премия ремонтным рабочим по соответствующему показателю не начисляется. В дополнение к этому, предусмотрена премия главного механика-энергетика (выплачиваемая за достижение высоких производственных результатов) в размере до 20% от тарифной ставки за фактически отработанное время. Кроме того, в особых случаях может быть выплачена премия из фонда главного инженера предприятия в размере до 10 % на тарифную ставку за фактически отработанное время. На ООО «ПКФ «Техновек» также предусмотрена возможность депремирования рабочих ремонтной службы (таблица 2.5).

Решение о начислении премии/депремировании ремонтных рабочих принимается главным механиком-энергетиком предприятия по представлению заместителя главного механика-энергетика и бригадиров соответствующих бригад. Для оценки вклада ремонтных рабочих на ООО «ПКФ Техновек» используются производственные и поведенческие критерии. К производственным относятся: выполнение плана по ремонту оборудования за месяц, выполнение сменно-суточных

заданий, отсутствие замечаний по качеству. К поведенческим критериям относятся: соблюдение трудовой дисциплины, выполнение распоряжения руководителя.

Таблица 2.5 – Показатели депремирования ремонтных рабочих службы главного механика ООО «ПКФ «Техновек»

№ п/п	Показатель депремирования	Размер депремирования, %
1	Нарушение трудовой дисциплины	50
2	Прогоул или появление в нетрезвом виде	100
3	Невыполнение распоряжения руководителя	10
4	Хождение по территории, чаепитие	50

При приёме на работу ремонтным рабочим устанавливается испытательный срок в 3 месяца, в течение которого руководство ремонтной службы определяет соответствие вновь принятых на работу лиц заявленному квалификационному разряду для последующего принятия решения об установлении тарифной ставки (при этом, в зависимости от фактического уровня квалификации, рабочему с более низким разрядом может быть установлена более высокая тарифная ставка, чем рабочему, номинально обладающему более высоким разрядом, но не соответствующему этому разряду по уровню квалификации).

Индексация и пересмотр тарифных ставок ремонтным рабочим производится исходя из финансовых возможностей предприятия.

Коллективным договором предусмотрены различные виды трудовой мотивации сотрудников, такие как возможность предоставления работникам предприятия краткосрочных и долгосрочных ссуд, удешевления путёвок санаторно-курортного лечения и отдыха. Работникам, получившим профессиональное заболевание, увечье на производстве путёвки санаторно-курортного лечения и отдыха предоставляются бесплатно. Прочим сотрудникам бесплатные путёвки в санаторно-курортные учреждения предоставляются исходя из финансовых возможностей предприятия. В случае смерти близких родственников

предоставляются два оплачиваемых рабочих дня. Первого сентября предоставляется выходной день с сохранением средней заработной платы родителю, ребенок которого идёт в первый класс.

ООО «Завод радио-технологического оснащения» (ООО «Завод РТО») специализируется на изготовлении нестандартного оборудования для нужд МПС РФ, Минатома, металлургической и нефтедобывающей промышленности. Для обеспечения деятельности основного производства в составе предприятия существует служба главного механика, которая осуществляет централизованное техническое обслуживание оборудования. Структура управления службой главного механика ООО «Завод РТО» приведена на рис.2.3.

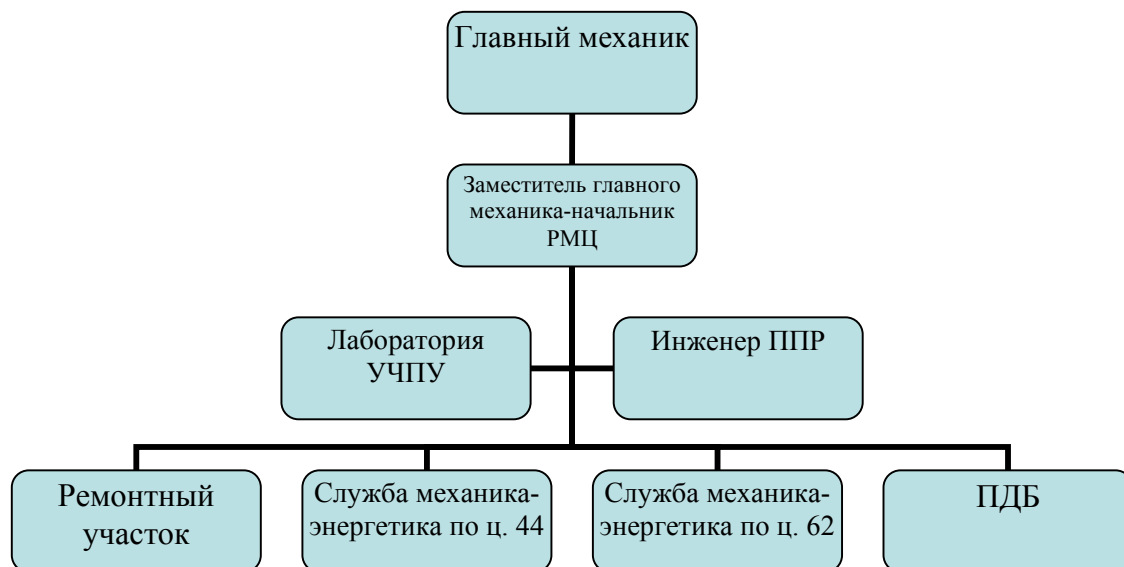


Рис.2.3 - Структура управления службой главного механика ООО “Завод РТО”

На ООО «Завод РТО» для оплаты труда рабочих на техническом обслуживании используется повременно-премиальная система оплаты труда. Применение данной системы оплаты труда обусловлено, помимо всего прочего ещё и тем, что на данном предприятии техническое обслуживание оборудования осуществляется не бригадами, а отдельными рабочими-ремонтниками. Кроме того, относительно невысокая численность ремонтных рабочих и, следовательно, возможность контроля ремонтных работ со стороны руководства службы главного

механика (при среднем возрасте оборудования – 35 лет), в том числе и в части оплаты труда, обусловило выбор именно такой системы. Тенденция омоложения ремонтной службы предприятия, наблюдаемая за последние три года (при среднем возрасте рабочих-ремонтников - 39 лет) стала возможной в результате применения на практике руководством предприятия концепции развития компании, призванной, помимо всего прочего, не только не допустить старения кадров, в том числе и ремонтных, но и обеспечить их омоложение в рамках научно обоснованных рекомендаций с целью успешного воспроизводства ремонтной службы.

Согласно коллективному договору, на предприятии месячная оплата труда обеспечивается работнику при условии выполнения им установленной нормы выработки (времени), нормированного или иного задания. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата производится за фактически отработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за этот же период времени или за выполненную работу.

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объёмом выполненной работы. При выполнении работ с тяжёлыми и вредными условиями труда к тарифным ставкам и должностным окладам работников производятся доплаты.

Тарифные ставки рабочим на техническом обслуживании и ремонте оборудования устанавливаются исходя из 40-часовой рабочей недели. Оплата труда слесарей-механиков и слесарей-электриков осуществляется на основании 3-х разрядной тарифной сетки ремонтных рабочих (4,5,6 разряды), станочники оплачиваются по 4-х разрядной тарифной сетке (3,4,5,6 разряды), являющихся частью «Схемы должностных окладов», которая разработана предприятием самостоятельно. Заработная плата, выплачиваемая рабочим ремонтной службы, состоит из двух частей - базовой и переменной. Базовая заработная плата

начисляется рабочим-ремонтникам за фактически отработанное время. В качестве переменной части выступает премия. В таблице 2.6 приведены показатели премирования, применяемые при определении размера премирования ремонтных рабочих ООО «Завод РТО».

Таблица 2.6 - Показатели премирования ремонтных рабочих ООО «Завод РТО»

№ п/п	Показатель премирования	Размер премии, %
1	Выполнение плана по ремонту оборудования за месяц	25
2	Выполнение плана по себестоимости	15
3	Отсутствие внеплановых простоев оборудования	10
	Максимальный размер премии, %	50

Согласно положению о премировании, текущая премия в размере 50% на тарифную ставку начисляется ежемесячно с учётом фактически отработанного времени при условии выполнения рабочими-ремонтниками всех трёх показателей премирования. При невыполнении одного из показателей премирования ежемесячная премия ремонтным рабочим по соответствующему показателю не начисляется. Также предусмотрена премия за эффективную и безаварийную работу основного производства, начисляемая по итогам квартала, полугодия или года.

Положением о премировании также предусмотрена возможность депремирования рабочих ремонтной службы (табл.2.7).

Таблица 2.7 Показатели депремирования ремонтных рабочих ООО «Завод РТО»

№ п/п	Показатель депремирования	Размер депремирования, %
1	Нарушение трудовой дисциплины	50
2	Прогул или появление в нетрезвом виде	100
3	Невыполнение распоряжения руководителя	10

Следует отметить, что схожесть подходов в части определения показателей депремирования, применяемых при оплате труда ремонтных рабочих ООО «Завод РТО» и ООО «ПКФ Техновек» обуславливается регулярным взаимодействием и взаимным перениманием опыта работы ремонтных служб обоих предприятий. Решение о начислении премии/депремировании ремонтным рабочим ООО «РТО» принимается главным механиком предприятия по представлению заместителя главного механика.

Для оценки вклада ремонтных рабочих на ООО «Завод РТО» используются только производственные критерии, при этом поведенческие критерии, такие как соблюдение трудовой дисциплины, выполнение распоряжения руководителя и другие не используются. К производственным критериям относятся: выполнение плана по ремонту оборудования за месяц, выполнение плана по себестоимости и отсутствие внеплановых простоев оборудования.

Таким образом, по результатам проведенного исследования можно констатировать, что на предприятиях промышленности г. Воткинска за анализируемый период для оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования применялись три системы: *сдельно-премиальная, повременно-премиальная и нормативно-сдельная*, причём сдельно-премиальная применялась только для оплаты труда станочников ремонтных служб ФГУП «Воткинский завод». По сдельно-премиальной системе оплачивалось в среднем 10 % ремонтных рабочих обследуемых предприятий, по повременно-премиальной системе - в среднем 13-16 % ремонтных рабочих, по нормативно-сдельной системе - в среднем 87-71% ремонтных рабочих (табл. 2.8). Из всех обследуемых предприятий для оплаты труда ремонтников нормативно-сдельная система применяется только на ФГУП «Воткинский завод» - по этой системе оплачивается абсолютное большинство ремонтных рабочих. Такое положение объясняется тем, что данная система оплаты труда унаследована на ФГУП «Воткинский завод» со времен прежней модели хозяйствования и не подвергалась изменениям. Кроме того, выбор обусловлен

размером предприятия и многочисленностью ремонтной службы и, следовательно, необходимостью чёткого нормирования работ.

Таблица 2.8 - Численность рабочих ремонтных служб, оплачиваемых по сдельно-премиальным, повременно-премиальным и нормативно-сдельным системам на промышленных предприятиях г. Воткинска

Наименование предприятия	2003 г.			2004 г.			2005 г.		
	Численность ремонтных рабочих, оплачиваемых по:			Численность ремонтных рабочих, оплачиваемых по:			Численность ремонтных рабочих, оплачиваемых по:		
	сдельно-премиальной системе	повременно-премиальной системе	нормативно-сдельной системе	сдельно-премиальной системе	повременно-премиальной системе	нормативно-сдельной системе	сдельно-премиальной системе	повременно-премиальной системе	нормативно-сдельной системе
ФГУП «Воткинский завод»	38	---	263	37	---	246	37	---	237
ООО ПКФ «Техновек»	---	12	---	---	14	---	---	21	---
ООО «Завод РТО»	---	29	---	---	31	---	---	35	---

Как уже было отмечено в первой главе диссертации, применение сдельной формы для оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования не целесообразно, так как ведёт к неоправданному завышению объёмов ремонтных работ и снижению эффективности ремонтной службы. Данное положение было подтверждено на практике в ходе выполнения анализа систем оплаты труда ремонтных рабочих обследуемых предприятий.

На ООО «ПКФ Техновек» и ООО «Завод РТО» для оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования применяется повременно-премиальная система, что обусловлено относительной немногочисленностью и высокой степенью управляемости ремонтной службы. Повременная форма оплаты труда представлена в ремонтных службах предприятий города повременно-премиальной и нормативно-сдельной системами. Поощрительные системы оплаты труда увязывают уровень

основной оплаты труда со степенью выполнения и перевыполнения показателей, выходящих за пределы базовой нормы труда работника.

Таблица 2.9 - Показатели премирования рабочих ремонтных служб на промышленных предприятиях г. Воткинска

Показатели премирования	ФГУП «Воткинский завод»	ООО ПКФ «Техно век»	ООО «Завод РТО»
Качественное выполнение планов текущего обслуживания и ремонта оборудования	+		
Качественное выполнение сменных заданий	+		
Отсутствие инцидентов, аварий и сверхплановых простоев оборудования по вине рабочих службы механика	+		
Выполнение плана по себестоимости			+
Отсутствие внеплановых простоев оборудования			+
Выполнения плана по ремонту оборудования за месяц		+	+
Выполнение сменно-суточного задания		+	
Отсутствие замечаний по качеству		+	
Отсутствие замечаний по ТБ		+	+

К поощрительным системам оплаты труда относятся многочисленные премии за текущие результаты труда. Такие виды поощрения являются наиболее распространёнными по охвату работников и по доле в заработной платы ремонтных рабочих, тем самым стимулируя рабочих к более заинтересованному труду. Они имеют чёткие количественные параметры, позволяющие контролировать уровень заработной платы. В ремонтных службах предприятий города применяется большое количество показателей премирования (табл. 2.9).

Основными показателями премирования являются: качественное выполнение текущих планов технического обслуживания/ремонтов и соблюдение требований техники безопасности.

В ремонтных службах всех обследуемых предприятий используются системы, увязывающие основную заработную плату работников с определёнными достижениями как систематического, так и не систематического характера - различные премии и вознаграждения (табл. 2.10).

Таблица 2.10 – Виды премий, выплачиваемых ремонтным рабочим на промышленных предприятиях г. Воткинска

Виды премий	ФГУП «Воткинский завод»	ООО ПКФ «Техновек»	ООО «Завод РТО»
Текущая ежемесячная	+	+	+
За особо важные работы	+		
За содействие изобретательству и рационализаторству	+		
К юбилейным датам	+		
За эффективную и безаварийную работу			+
Премия из фонда главного механика		+	
Премия из фонда главного инженера		+	

На всех обследуемых предприятиях применяются текущие ежемесячные премии. Они призваны увеличить производительность труда и дать возможность рабочим управлять уровнем своего дохода. На ФГУП «Воткинский завод» применяется премия за особо важные работы – этим подчёркивается особая роль ремонтной службы в части её влияния на результаты работы основного производства.

На ФГУП «Воткинский завод» применяются и гибкие системы оплаты труда ремонтных рабочих. Гибкие системы оплаты труда основаны на участии работников в прибылях предприятия и в распределении доходов. В данном случае гибкие системы представлены премиями к юбилейным датам. Такие премии служат также и моральным стимулом для рабочих и позволяют им чувствовать себя частью общего дела. На других обследуемых предприятиях такие системы не применяются.

В ремонтных службах обследуемых предприятий для управления производительностью труда рабочих применяются также и показатели депремирования. Эти показатели, как и показатели премирования, бывают двух типов: производственные и поведенческие, то есть позволяют работодателю управлять работником в этих двух направлениях. Особое место в структуре показателей депремирования отводится поведенческим показателям, так как с их помощью, при существующем дефиците кадров и общем падении производственной дисциплины, представляется возможным эффективно влиять на результаты труда ремонтных рабочих. При жёстком графике работ на производстве и стремлении работодателя наиболее эффективно использовать рабочее время сотрудников, применение таких показателей депремирования за прогул, появление в нетрезвом виде, невыполнение распоряжения руководителя, хождение по территории, чаепитие являются наиболее действенными (табл.2.11).

Таблица 2.11 - Показатели депремирования рабочих ремонтных служб на промышленных предприятиях г. Воткинска

Показатели депремирования	ФГУП «Воткинский завод»	ООО ПКФ «Техновек»	ООО «Завод РТО»
Нарушение трудовой дисциплины		+	+
Прогул, появление в нетрезвом виде		+	+
Невыполнение распоряжения руководителя	+	+	+
Хождение по территории, чаепитие		+	
Задержка производства из-за неоперативного, некачественного решения вопросов	+		
Нарушение требований стандартов, ТУ, инструкций и положений	+		
Нарушение правил ТБ и промышленной санитарии	+		
Нарушение правил пожарной безопасности	+		
Недостоверная информация	+		
Рекламация от цеха-потребителя	+		
Нарушение технологической дисциплины	+		
Неудовлетворительная культура производства	+		
Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	+		
Невыполнение сменного задания	+		

Не применение *производственных* показателей депремирования к ремонтным рабочим на ООО «ПКФ Техновек» объясняется тем, что допущение ремонтным персоналом в своей работе даже одного из показателей депремирования немедленное явилось бы основанием для расторжения трудового договора с этим работником в силу того, что администрация и коллектив предприятия не заинтересованы в сотрудничестве с лицами, обладающими низкой производительностью труда и не способными (либо не желающими) выполнять жёсткие требования производственных заданий.

В структуре затрат на оплату труда рабочих на техническом обслуживании оборудования значительный удельный вес приходится на доплаты и надбавки. Применение доплат и надбавок на обследуемых предприятиях частично определено Трудовым кодексом РФ [168, с. 131-147], а частично - унаследованностью от планово-административной экономики.

Все используемые доплаты и надбавки можно разделить на две большие группы: а) не имеющие ограничений по сферам трудовой деятельности; б) применяемые в определённых сферах приложения труда (таблица 2.12).

В первую группу входят доплаты: за работу в выходные и праздничные дни, за работу в сверхурочное время и т.д. Доплаты и надбавки с ограниченной сферой применения можно разделить на три группы. Первая группа – доплаты стимулирующего характера. Наиболее значимыми из них являются доплаты за: выполнение особо важных работ, высокие достижения в труде, совмещение профессий.

Вторая группа включает доплаты, связанные с особым характером выполняемой работы (сложные условия, сезонность).

Третья группа представлена доплатами за условия труда, отклоняющиеся от нормальных. На всех обследуемых предприятиях ремонтным рабочим доплачивают за работу в ночное время.

Таблица 2.12 – Виды доплат и надбавок, выплачиваемых ремонтным рабочим на промышленных предприятиях г. Воткинска

Виды доплат и надбавок	ФГУП «Воткинский завод»	ООО ПКФ «Техновек»	ООО «Завод РТО»
Доплаты и надбавки, не имеющие ограничений по сферам деятельности			
За выходные и праздничные дни	+	+	+
За сверхурочные работы	+	+	+
Материальная помощь	+	+	+
Надбавка к отпуску при определённом уровне стажа работы	+		
Вознаграждение пенсионерам при уходе на пенсию в течение 3-х месяцев	+		
Доплаты и надбавки, имеющие ограничения по сферам деятельности			
1. Доплаты и надбавки стимулирующего характера:			
За выслугу лет	+		
За профессиональное мастерство	+		
За выполнение особо важных работ	+	+	
За высокие достижения в труде	+	+	
За совмещение профессий	+	+	
За увеличение объёма работ (продукции)	+		
За расширение зоны обслуживания	+	+	+
Персональные надбавки			+
За руководство бригадой	+		+
2. Доплаты и надбавки, связанные с особым характером выполняемой работы:			
За вахтовый метод работы			+
Районный коэффициент	+	+	
За сложные климатические условия труда			
3. Доплаты и надбавки за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:			
За работу в ночное время	+	+	+
За вредные условия труда	+		+

Классификация применяемых доплат и надбавок позволяет рассматривать вопрос о целесообразности их регулирования на уровне предприятия. В странах с развитой рыночной экономикой доля всех видов поощрений в заработной плате работников не превышает 10 %. В РФ традиционно уровень поощрительных выплат был достаточно высок. Не исключение и ремонтные службы предприятий г. Воткинска. Доля основной оплаты труда рабочих-ремонтников обследуемых

предприятий колеблется в диапазоне от 40 % до 61.3 %. Наиболее высокий уровень гарантированности труда (доля основного заработка - более 50 %) наблюдается на ФГУП «Воткинский завод» и ООО «Завод РТО». На долю текущего премирования в составе средств, направляемых предприятиями на потребление, приходится от 25 % до 38,89 % (табл. 2.13).

Таблица 2.13 - Состав и структура фонда оплаты труда ремонтных рабочих на промышленных предприятиях г. Воткинска

Показатели	ФГУП «Воткинский завод»			ООО ПКФ «Техновек»			ООО «Завод РТО»		
	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.
Доля сдельной оплаты труда, %	-	-	-	0	0	0	0	0	0
Доля повременной оплаты труда, %	40,0	40,7	40,5	54,99	56,57	57,16	61,2	51,8	61,3
Доля текущего премирования, %	38,0	38,5	38,0	36,84	38,55	38,89	25,0	35,0	28,7
Доля премирования из прибыли, %	3,0	2,3	2,8	2,26	1,22	0,97	0	0	0
Доля доплат и надбавок, %	19,0	18,5	18,7	4,20	3,66	2,98	13,8	13,2	10,0

Доля премирования за счёт прибыли имеет тенденцию к снижению, на ООО «Завод РТО» премирование рабочих на техническом обслуживании оборудования за счёт прибыли не применяется.

В таблице 2.14 приведена динамика размера оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования предприятий г. Воткинска. За обследуемый период уровень оплаты труда ремонтных рабочих либо оставался на уровне оплаты труда всех рабочих предприятия, либо превосходил его. Данный факт свидетельствует о том, что в условиях рыночной экономики при дефиците соответствующих специалистов администрации предприятий стремятся сохранить сотрудников путём установления им более высоких ставок по сравнению со ставками на других предприятиях, то есть борются за сотрудников. Важность сильной ремонтной службы зачастую заставляет администрацию предприятия

устанавливать ремонтным рабочим более высокие тарифные ставки, чем другим рабочим.

Таблица 2.14 – Динамика размера оплаты труда ремонтных рабочих на промышленных предприятиях г. Воткинска

Показатели	ФГУП «Воткинский завод»			ООО ПКФ «Техновек»			ООО «Завод РТО»		
	2003 г.	2000 г.	2005 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.
Средний размер оплаты труда всех рабочих предприятия в месяц, руб.	3784	5634	6751	6112	6770	8236	1994	2685	3473
Средний размер оплаты труда рабочих-сдельщиков в месяц, руб.	4079	5370	7322	-	-	-	2274	3415	4766
Средний размер оплаты труда рабочих-повременщиков в месяц, руб.	-	-	-	-	-	-	2096	2547	2798
Средний размер оплаты труда ремонтных рабочих в месяц, руб.	4045	5336	7249	4488	6369	7828	2104	2658	3080
Средний размер оплаты труда рабочих, оплачиваемых по нормативно-сдельной системе в месяц, руб.	4040	5340	7259	-	-	-	-	-	-

В целом по обследованным предприятиям наблюдается рост уровня оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования по сравнению с другими рабочими предприятий.

В таблице 2.15 приведены данные по удельному весу заработной платы работников ремонтных служб предприятий. На ФГУП «Воткинский завод», где для оплаты труда ремонтных рабочих используется нормативно-сдельная система, за анализируемый период наблюдается сокращение удельного веса заработной платы ремонтников в фонде оплаты труда предприятия. На ООО «ПКФ Техновек» и ООО «Завод РТО», где для оплаты труда ремонтных рабочих применяется повременно-премиальная система, наблюдается увеличение удельного веса заработной платы ремонтников в фонде оплаты труда предприятия.

Таблица 2.15 – Удельный вес заработной платы рабочих ремонтных служб в фонде оплаты труда на промышленных предприятиях г. Воткинска

Показатели	2003 г.	2004 г.	2005 г.
Все работники ФГУП «Воткинский завод»	4195	5557	7569
Служба механика ФГУП «Воткинский завод»	4045	5340	7259
Соотношение оплаты труда ремонтных рабочих и всех работников предприятия, %	0,96	0,96	0,95
Удельный вес заработной платы ремонтных рабочих в фонде оплаты труда предприятия, %	4,1	4,0	3,9
Все работники ООО ПКФ «Техновек»	6112	6770	8236
Служба механика-энергетика ООО ПКФ «Техновек»	4488	6369	7828
Соотношение оплаты труда ремонтных рабочих и всех работников предприятия, %	0,73	0,94	0,95
Удельный вес заработной платы ремонтных рабочих в фонде оплаты труда предприятия, %	3,1	3,9	5,0
Все работники ООО «Завод РТО»	2604	3273	3828
Служба механика ООО «Завод РТО»	2104	2658	3080
Соотношение оплаты труда ремонтных рабочих и всех работников предприятия, %	0,807	0,812	0,804
Удельный вес заработной платы ремонтных рабочих в фонде оплаты труда предприятия, %	4,47	4,64	5,05

На ФГУП «Воткинский завод» и ООО «Завод РТО» наблюдается уменьшение соотношения оплаты труда ремонтных рабочих и всех работников предприятий. На ООО «ПКФ Техновек» наблюдается противоположная тенденция.

В таблице 2.16 приведены данные о динамике производительности труда ремонтных рабочих обследованных предприятий.

Наибольшее количество КРС, обслуживаемых с помощью одного рубля оплаты труда ремонтных рабочих наблюдается на ФГУП «Воткинский завод». Это объясняется применением нормативно-сдельной системы оплаты труда ремонтных

рабочих и богатым опытом работы ремонтного персонала, несмотря на значительную суммарную КРС обслуживаемого оборудования. Негативная динамика количе-

Таблица 2.16 – Динамика показателей производительности труда ремонтных рабочих на промышленных предприятиях г. Воткинска

Показатель	2003 г.	2004 г.	2005 г.
Среднесписочная численность ремонтных рабочих ФГУП «Воткинский завод»	301	283	274
Размер оплаты труда ремонтных рабочих ФГУП «Воткинский завод», руб.	4045	5336	7249
Сумма категорий ремонтной сложности оборудования ФГУП «Воткинский завод», КРС	74 116	76 251	79 298
Количество КРС, обслуживаемых одним рублем оплаты труда ремонтных рабочих ФГУП «Воткинский завод»	18,32	14,28	10,93
Производительность труда ремонтных рабочих ФГУП «Воткинский завод», КРС/чел	246,23	269,43	289,37
Среднесписочная численность ремонтных рабочих ООО «ПКФ Техновек»	12	14	21
Размер оплаты труда ремонтных рабочих ООО «ПКФ Техновек», руб.	4488	6369	7828
Сумма категорий ремонтной сложности оборудования ООО «ПКФ Техновек», ед.	2700	2925	3000
Количество КРС, обслуживаемых одним рублем оплаты труда ремонтных рабочих ООО «ПКФ Техновек»	0,60	0,45	0,38
Производительность труда ремонтных рабочих ООО «ПКФ Техновек», КРС/чел.	225,00	208,92	142,85
Среднесписочная численность ремонтных рабочих ООО «Завод РТО »	29	31	35
Размер оплаты труда ремонтных рабочих ООО «Завод РТО », руб.	2104	2658	3080
Сумма категорий ремонтной сложности оборудования ООО «Завод РТО », ед.	450	465	484
Количество КРС, обслуживаемых одним рублем оплаты труда ремонтных рабочих ООО «Завод РТО »	0,21	0,17	0,15
Производительность труда ремонтных рабочих ООО «Завод РТО », КРС/чел.	15,51	15,00	13,8

ства КРС оборудования, обслуживаемых с помощью одного рубля оплаты труда ремонтных рабочих на всех трёх обследуемых предприятиях объясняется значительным ростом заработной платы за рассматриваемый период, а так как в 2003 году уровень оплаты труда ремонтных рабочих на всех трёх обследуемых

предприятиях не обеспечивал воспроизводства рабочей силы и вызывал её отток с предприятий, администрациями принимались решения о доведении размеров оплаты труда ремонтных рабочих до конкурентоспособного уровня.

Динамика производительности труда ремонтных рабочих на промышленных предприятиях г. Воткинска приведена на рисунке 2.4.

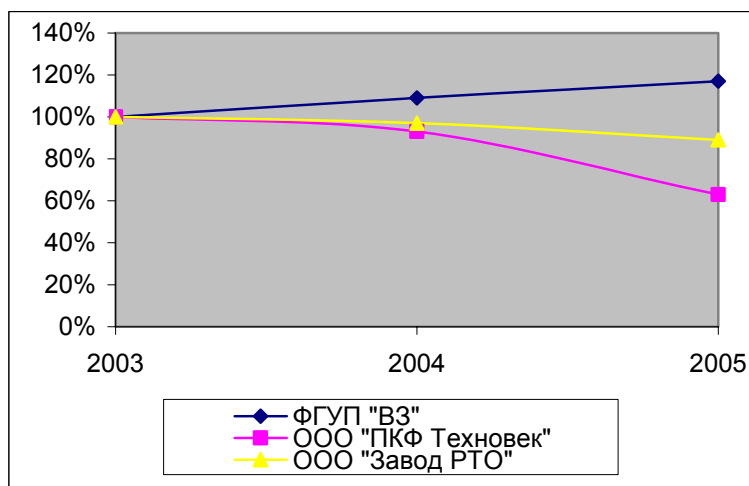


Рис. 2.4 – Динамика производительности труда ремонтных рабочих на промышленных предприятиях г. Воткинска

Анализ данных показывает, что производительность труда ремонтных рабочих (количество КРС оборудования, обслуживаемых одним ремонтником) за анализируемый период имеет положительную динамику только на ФГУП «Воткинский завод», а на ООО «ПКФ Техновек» и ООО «Завод РТО» наблюдается обратная тенденция.

Проведение в значительном объеме закупок нового, списание старого оборудования и, как следствие, увеличение суммарной ремонтной сложности оборудования при сокращении фактической численности ремонтного персонала на ФГУП «Воткинский завод» за анализируемый период послужили факторами роста производительности труда ремонтных рабочих. На ООО «ПКФ Техновек» и ООО «Завод РТО», применяющих для оплаты труда ремонтных рабочих повременно-премиальную систему, за анализируемый период наблюдается снижение

производительности труда в силу отсутствия тенденции увеличения ремонтной сложности обслуживаемого оборудования – в производственной деятельности применяется существующий парк оборудования, закупки нового оборудования не осуществлялись (табл. 2.16).

На основании проведенного исследования можно отметить, что за анализируемый период при применении повременно-премиальной системе оплаты труда на ООО «ПКФ Техновек» и ООО «Завод РТО» удельный вес ремонтных рабочих в общей увеличивающейся численности сотрудников предприятий неуклонно рос при негативной динамике производительности их труда, несмотря на не увеличение суммарного КРС оборудования на этих предприятиях.

На ФГУП «Воткинский завод» при применении нормативно-сдельной системы оплаты труда удельный вес ремонтных рабочих в общей численности работников предприятия имеет отрицательную тенденцию, при этом производительность труда ремонтных рабочих стабильно росла.

Итак, рост производительности труда наблюдался исключительно на одном предприятии - ФГУП «Воткинский завод», на котором применяется нормативно-сдельная оплата труда

Из всех промышленных предприятий машиностроения г. Воткинска больше всего рабочих на техническом обслуживании оборудования (ФГУП «Воткинский завод») оплачиваются по нормативно-сдельной системе, так как данная система является наиболее приемлемой для ремонтных служб большой численности. Напротив, на предприятиях с относительно немногочисленными, но хорошо управляемыми ремонтными службами, где руководитель ремонтной службой знает весь свой персонал «в лицо», для оплаты труда ремонтных рабочих применяются повременно-премиальные системы. Данное положение не противоречит подходам, констатированным в ходе диссертационного исследования. Доля сдельно-премиальных систем не велика – по ней оплачиваются лишь станочники ремонтно-механического цеха ФГУП «Воткинский завод», что составляет 3,8 % от числа всех

ремонтных рабочих обследованных предприятий. Доля постоянной части заработной платы рабочих-ремонтников обследованных предприятий колеблется в диапазоне от 40 % до 61.3 %. Наиболее высокий уровень гарантированности труда (доля основного заработка составляет более 50 %) наблюдается на ФГУП «Воткинский завод» и ООО «Завод РТО». Доля премирования за счёт прибыли имеет тенденцию к снижению, а на ООО «Завод РТО» не применяется. На предприятиях города рабочим ремонтных служб выплачивается большое количество видов доплат и надбавок, в структуре фондов оплаты труда ремонтных рабочих их доля составляет 2,98 - 19%. На всех предприятиях для ремонтных рабочих предусмотрено текущее премирование, его доля составляет от 25 до 38,89% в структуре фондов оплаты труда ремонтных рабочих. Унаследованные от предыдущей модели хозяйствования системы участия работников в прибылях используются только на ФГУП «Воткинский завод». На обследованных предприятиях используются производственные и поведенческие показатели премирования и депремирования ремонтных рабочих.

Рост производительности труда наблюдался исключительно при использовании нормативно-сдельной оплаты труда и только на одном предприятии - ФГУП «Воткинский завод». На обследованных предприятиях наблюдается положительная динамика уровня оплаты труда рабочих-ремонтников по сравнению с другими рабочими. На ФГУП «Воткинский завод» за обследуемый период наблюдается сокращение удельного веса заработной платы ремонтников в фонде оплаты труда предприятия. На ООО «ПКФ Техновек» и ООО «Завод РТО» наблюдается увеличение удельного веса заработной платы ремонтников в фонде оплаты труда предприятия. На ФГУП «Воткинский завод» и ООО «Завод РТО» наблюдается уменьшение соотношения оплаты труда ремонтных рабочих и всех работников предприятия - на ООО «ПКФ Техновек» наблюдается обратная тенденция.

По результатам исследования можно констатировать, что при оплате труда рабочих на техническом обслуживании оборудования наиболее эффективным является применение нормативно-сдельной системы, так как за анализируемый период из всех обследованных предприятий только на ФГУП «Воткинский завод» наблюдался рост производительности труда ремонтных рабочих и сокращение удельного веса заработной платы ремонтников в фонде оплаты труда предприятия. Такая закономерность не случайна - при оплате труда рабочих на техническом обслуживании оборудования применение нормативно-сдельной системы является более действенным решением, чем применение повременно-премиальной, так как последняя, помимо всего прочего, не способствует формированию коллектива, стимулирует индивидуализм, не заинтересовывает ремонтных рабочих в повышении производительности труда, не нацеливает ремонтников на улучшение результатов работы предприятия. Напротив, применение нормативно-сдельной системы оплаты труда минимизирует индивидуализм при ремонтных работах, укрепляет коллектив бригады, стимулирует ремонтных рабочих анализировать сложившиеся производственные ситуации с целью максимизации положительного влияния на результаты работы ремонтной бригады и предприятия в целом.

Однако, несмотря на все преимущества, применение и нормативно-сдельной системы при оплате труда рабочих на техническом обслуживании оборудования не может быть признано оптимальным на сегодняшний день, так как она была разработана и действовала в условиях предыдущей модели хозяйствования.

Исследования показали, что применяемые в настоящее время системы оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования обследованных промышленных предприятий обладают следующими недостатками:

1. Отсутствие механизма действенного ограничения снижения численности ремонтных бригад свыше 20% от нормативного, поскольку при обоснованном нормировании рабочий физически не в состоянии превысить норму выработки более чем на 25% без ущерба качеству работ. Данное ограничение оправдано только при

высоком качестве нормирования на предприятии, так как если нормы устарели и не соответствуют новым условиям производства (так называемые «прослабленные нормы»), ужесточение норм обслуживания возможно, и даже полезно, и не повлияет на качество технического обслуживания оборудования.

2. На предприятиях зачастую отсутствуют обоснованные нормы, а применяются так называемые «прослабленные», что ведёт к субъективности определения размера премии (трудно классифицировать, что рабочий обязан делать в рамках основной оплаты, а за какие достижения в работе ему положена премия).

3. Отсутствие механизма определения участия ремонтных рабочих в общих результатах работы бригады (КТУ, КТВ), что, кроме всего прочего, не способствует «строительству команды».

4. Отсутствие депремирования за производственные показатели (депремирование только за поведенческие показатели), что ведёт к «нерадению» рабочих за результаты деятельности. Нежелание руководства и коллектива ремонтной службы продолжать сотрудничество с низкопродуктивными сотрудниками вполне объяснимо (за срывом задания следует увольнение), в то же время применение производственных показателей депремирования является действенным способом повышения производительности труда ремонтных рабочих.

5. Отсутствие показателей премирования, нацеливающих ремонтную службу на повышение эффективности основного производства, в результате чего ремонтная служба вынуждена «вариться в собственном соку», не имеет возможности рассматривать свою деятельность системно в тесной увязке со стратегическими целями предприятия. Такое положение вещей снижает эффективность ремонтной службы.

6. Зачастую размер премирования ремонтных рабочих составляет лишь малую часть от основной оплаты труда, в то время как снижение основной, и повышение премиальной части оплаты труда способствует существенному росту производительности труда ремонтников.

7. В некоторых случаях внутренние нормативные документы устанавливают ограничения по выработке (администрация запрещает закрывать наряды более 175% норматива).

Современные условия требуют пересмотра и доработки существующих систем оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования с учётом изменившихся внешних условий и требований экономики, так как ни повременная, ни даже нормативно-сдельная не могут обеспечить должного уровня эффективности работы ремонтной службы и соответствующего роста производительности труда.

2.2. Концепция разработки системы оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования промышленных предприятий

При разработке системы оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования промышленных предприятий необходимо одновременно решать две задачи:

1. Система оплаты труда должна направлять усилия работников на достижение показателей трудовой деятельности, которые обеспечат получение необходимого работодателю производственного результата: выпуска в требуемом количестве нужной потребителям продукции (оказания услуг) с наименьшими затратами.

2. Система оплаты труда должна предоставлять работникам возможность для реализации имеющихся у них способностей к труду.

Решение данных задач следует осуществлять на основе системного и эволюционного подходов, а уточнение теоретических и практических основ создания системы оплаты труда рабочих ремонтной службы предприятия позволит перейти к выбору элементов оплаты труда ремонтных рабочих.

При разработке системы оплаты труда, на нашем мнению, необходимо руководствоваться следующими концептуальными положениями:

1. Прежде всего, необходимо сформулировать *стратегические цели* предприятия, на базе которых и должна строиться разрабатываемая система. При формулировке стратегических целей возникает очень непростая задача - конкретизация этих целей для структурных подразделений, для групп работников, для конкретного работника.

2. С целью не допущения выплаты премий за выполнение прямых функциональных обязанностей необходимо обобщить и проанализировать все применяемые временные положения, их актуальность, эффективность использования. Если какое-либо из временных положений оказывает стимулирующий эффект на ремонтный персонал, то целесообразно включать его в новую систему оплаты труда.

3. Необходимо выявить факторы, мотивирующие и демотивирующие работников. Это можно сделать, используя методы экспертизы: опросы, интервью, анкетирование и пр. При этом целесообразно учитывать результаты исследований ЗАО «Галла Консалтинг Групп», выявившие перечень моментов, не устраивающих подавляющее большинство работников в сфере мотивации:

- необоснованный разрыв в уровне оплаты высшего, среднего и нижнего состава сотрудников;
- уравниловка в оплате труда при различной эффективности и отношении к делу;
- несправедливость вознаграждения за разный труд и разный вклад;
- отсутствие гибкости в оплате труда;
- завышенные оклады "особо приближённых" сотрудников;
- оплата не по конечному результату;
- отсутствие связи системы заработной платы с результатами работы компании и получаемой ею прибылью;
- низкий по сравнению с родственными компаниями уровень оплаты труда;
- деградация тарифной системы, применяемой в компании;

- односторонний порядок пересмотра условий оплаты и стимулирования труда;
- отсутствие элементов стимулирования труда конкретного работника за конкретный вклад в результаты работы фирмы;
- отсутствие критериев оценки деятельности сотрудников;
- игнорирование профессиональных навыков и знаний, сложности выполняемой работы;
- девальвация премий, которые зачастую становятся частью оклада;
- противодействие со стороны профсоюза внедрению более прогрессивных систем оплаты и стимулирования труда;
- менталитет персонала, вышедшего из советской системы;
- нежелание ряда сотрудников повышать уровень профессионализма и эффективности (даже при наличии возможности учиться);
- демотивирующий стиль руководства (неграмотные решения, типичные ошибки в вопросах мотивации, унижение работников и т.д.) [198].

4. Следует составить перечень ожиданий работников от новой системы стимулирования и выявить возможности работников (квалификацию) и предприятия (источники финансирования) по их реализации.

5. При разработке системы оплаты труда ремонтных рабочих, по нашему мнению, целесообразно использовать элементы системы *стратегической мотивации, имеющей «послойную структуру»* и изложенную В. Чемяковым, директором по персоналу ЗАО «Пересвет-Инвест».

Долгосрочная мотивация включает достаточно традиционные формы побуждения, непосредственно вытекающие из стратегических задач и составляющие основу кадровой политики:

- выплаты, связанные со стратегическими результатами деятельности предприятия;
- выплаты, связанные с долгосрочными результатами деятельности сотрудника;

- бонусы с отсроченным платежом, опционы и пр.;
- доплаты за выслугу лет;
- нематериальные формы - присвоение звания, признание стратегически значимых результатов, особое положение в системе иерархии, карьерное планирование.

Среднесрочная мотивация рассчитана на период до года и включает достаточно традиционные механизмы: квартальные и годовые премии. Если долгосрочная мотивация направлена на удержание сотрудников в компании, то лишь некоторые формы среднесрочной имеют такое свойство: например, отказ в выплате годового бонуса, если сотрудник увольняется в середине года, или право сотрудника на льготы, если он проработал полный год, и пр. Относительно эффективны накопительные и отсроченные формы мотивации: так называемая жетонная, когда сотрудник знает, за что и сколько он заработал, но получает всю сумму в денежном или натуральном виде не ранее чем через год. В качестве среднесрочной мотивации в компаниях США (в т.ч. работающих в РФ) практикуется награждение сотрудников грамотами по итогам работы за год, при этом выплачивается определённая сумма, обычно в размере до 30% от месячного размера оплаты труда. Таким образом достигается двоякая цель – сотрудник получает денежную компенсацию и грамоту в виде признания его заслуг перед компанией и коллективом.

Краткосрочная мотивация - ежемесячная зарплата и ежемесячный бонус (премия). Нематериальные формы мотивации здесь не так эффективны. Перспективным направлением можно считать систему корпоративной "биржи труда" для сотрудников, отдельные компетенции которых не востребованы и не являются компенсируемыми факторами на его должности. За дополнительную плату они могут участвовать в работах, которые время от времени нужны компании: обучение персонала, экспертная деятельность и пр. Краткосрочная мотивация больше других её видов направлена на побуждение к эффективному труду и именно здесь должны работать формулы начисления.

Непосредственная мотивация – это вознаграждение, например, в виде разовой выплаты, такой как не запланированной и не предусмотренной бюджетом небольшой премии за высокие результаты или особую значимость выполненной работы непосредственно после её окончания [188].

6. При разработке системы оплаты труда ремонтных рабочих следует иметь в виду, что часто высказываемые пожелание руководства сочетать в рамках одной системы оплаты труда такие требования как: прямая зависимость от работы предприятия и индивидуального вклада работников; повышение ответственности и исполнительности сотрудников, стимулирование к трудовым свершениям; исключение необходимости каждодневного вмешательства со стороны руководства в процесс учёта и оценки трудовых затрат, премирования работников, наложения на них штрафных санкций; простота системы и т.д. невозможно реализовать в рамках простейшей зарплатной схемы, так как при многообразии корпоративных проблем и мотивационных ожиданий система оплаты труда объективно не может быть простой. Теорией и практикой управления доказано: характер принимаемых решений должен быть адекватен сложности системы. Кроме того, система оплаты труда ремонтных рабочих должна быть понятна непосредственному исполнителю, то есть исполнитель не должен затрачивать усилия, чтобы понять - исходя из каких показателей оценивается его работа.

7. При разработке системы оплаты труда также необходимо предусмотреть её основные элементы: показатели и условия премирования, круг премируемых работников, периодичность премирования, размер и источник выплат премий, порядок начисления. При этом, для обеспечения стимулирующего воздействия системы, следует соблюдать определённые требования.

Прежде всего, показатели премирования должны соответствовать задачам производства в данном подразделении или на предприятии и, кроме того, их выполнение реально должно зависеть от трудовых усилий работников, включённых

в круг премируемых. Показатели премирования - это коллективные или качественные результаты работы рабочего, участка, цеха, предприятия, достижение которых дает право на получение премии. Все остальные элементы системы стимулирования во многом предопределяются принятыми показателями [111,с.326]. В дополнение к показателям регламентируются условия премирования. Ими могут служить любые показатели труда работающих. Как показатели, так и условия должны поддаваться точному учёту и между ними не должно существовать противоречий [112, с.328].

Периодичность премирования следует устанавливать в зависимости от особенностей организации производства и труда, характера показателей премирования, наличия соответствующего бухгалтерского и оперативного учёта. Размеры премий целесообразно устанавливать в виде шкалы, которая предусматривает уровни выполнения показателей. Премия должна быть гарантирована соответствующим источником её выплаты, которым может быть фонд заработной платы, различные фонды экономического стимулирования (фонд главного механика, фонд главного инженера и т.д.), совокупная прибыль, общий доход предприятия.

Порядок начисления премии включает следующие основные элементы:

- основанием для начисления премий являются данные статистического, бухгалтерского и оперативного учёта;
- оценка выполненной работы (услуг);
- выполнение запланированных показателей;
- депремирование отдельных работников при наличии производственных упущений.

8. При разработке системы стимулирования целесообразно использовать сетевое планирование в форме сетевой матрицы и сетевого графика. Сетевая матрица и сетевой график позволяют наглядно и системно отобразить и оптимизировать последовательность и взаимозависимость работ, обеспечивающих

своевременное и планомерное достижение конечных целей, и проводить многовариантный анализ различных управленческих решений.

9. Система стимулирования, с одной стороны, должна иметь способность перенастраиваться и корректироваться в зависимости от возникающих потребностей в такой перенастройке и корректировке на основе системного и эволюционного подходов. *Эволюционный подход* выражается в учёте перспектив развития предприятий и *предполагает обязательное изменение показателей и условий премирования при переходе предприятия из одного качественного состояния в другое*. При увеличении объёмов производства продукции, уровня механизации производства в системе стимулирования должна осуществляться *постепенная замена* существующих показателей и условий премирования на другие, характеризующие новое состояние предприятия по соответствующим показателям. *Системный подход* заключается в единстве целей предприятия и его сотрудников на основе удовлетворения их потребностей. При разработке системы оплаты труда в организации, «основываясь на системном подходе, представляется важным связать процесс удовлетворения потребностей индивидуумом с его работой в организации. Удовлетворение потребностей происходит в рамках «циклов удовлетворения потребностей. На практике удовлетворение потребностей происходит непрерывно и спиралеобразно, но, с методической точки зрения, в целях упрощения разработки системы оплаты труда более удобно представить эту спираль в виде совокупности относительно независимых последовательных циклов удовлетворения потребностей. Переход от одного цикла к другому начинается и сопровождается изменением шкалы ценностей. Это изменение концентрирует усилия индивидуума на удовлетворении потребностей более высокого уровня. Удовлетворение потребностей одного и того же иерархического уровня на разных этапах осуществляется способами, отличающимися друг от друга. Более того, допускается возможным предположить, что развитие способов удовлетворения потребностей низших уровней может происходить и происходит только в результате удовлетворения

потребностей высших уровней в предыдущем «цикле удовлетворения потребностей». Предполагается, что индивидум или организация, не удовлетворившие своих высших потребностей в предыдущем цикле, не могут развивать низшие потребности в следующем цикле [10, с.96].

С другой стороны следует иметь в виду, что при управлении стимулированием труда нельзя забывать, что «мотивационное поле» следует «перепаживать» как можно реже и обязательно заблаговременно уведомив коллектив о предстоящем изменении, в противном случае персонал просто не будет знать, по каким из параметров его скоро будут оценивать. В пользу данного положения свидетельствуют результаты проведенного ЗАО «Галла Консалтинг Групп» исследования, которые показали, что у руководителей существует стандартный набор иллюзий по поводу их отношений с персоналом, такие как: сотрудники должны принимать решения руководства как данность (даже если со стороны руководства эти решения не были должным образом объяснены); подчиненные должны работать так же активно и инициативно, как сами менеджеры и хозяева предприятия; сотрудники должны доверять руководству; систему оплаты труда можно менять сколь угодно часто, не информируя об этом коллектив) [195]. Опыт таких ошибок необходимо учитывать при разработке новой системы оплаты труда ремонтных рабочих.

10. Для достижения мультипликативного эффекта целесообразно использование идеи «детского конструктора»: из апробированных элементов (составных частей) различных систем оплаты труда, применяемых для оплаты труда различных категорий наёмных работников в разных странах, создать комбинацию, которая сформирует такую систему трудовых мотивов у коллективов ремонтных рабочих, обеспечивающую эффективность трудового поведения в соответствии с целями, поставленными субъектом управления. Подобный подход был использован в своё время при разработке «повременной системы оплаты труда с доплатами за выполнение нормированных заданий», когда использование тривиальных элементов

сдельно-прогрессивной оплаты труда для мотивации устойчивого выпуска продукции в равные промежутки времени на всех операциях технологического процесса дало блестящие результаты: на ОАО «Авто ВАЗ» коэффициент ритмичности практически был равен единице.

11. С учётом специфики технического обслуживания оборудования на предприятиях, целесообразно использовать апробированные в мировой практике элементы оплаты труда, которые учитывают как интересы работников, так и работодателей (рис. 2.5):

- при приёме на работу - сравнительно более высокие первоначальные ставки (или надбавки) для молодёжи с целью привлечения молодых кадров в ремонтную службу. По мере роста базовой заработной платы с возрастом и стажем, размер надбавок сокращается;

- «надбавки на жизнь», включающие жилищные, транспортные и тому подобные виды надбавок для обеспечения различных жизненных потребностей. Такие надбавки необходимы для закрепления сотрудников в ремонтных службах.

- применение подхода «двух направлений в карьере» – либо административно-должностной рост, либо работа в прежнем качестве с постепенным повышением оклада до уровня оплаты труда руководителей;

- механизм исключения снижения численности ремонтных бригад более чем на 25%;

- показатели премирования должны нацеливать ремонтную службу на повышение эффективности основного производства;

- раздельное премирование с высоким уровнем премиальных выплат по сравнению с основной оплатой;

- раздельное депремирование;

- премирование за выполнение производственных показателей;

- депремирование за невыполнение производственных показателей;

- жесткая связка «производительность труда – заработная плата»;

исключающая иждивенчество и уравниловку;

- использование элементов системы «РОСТ», наполняющих конкретным экономическим содержанием такие абстрактные для работника понятия как «производительность труда», «себестоимость продукции», «объём реализации»;

- использование элементов послышной стратегической мотивации;

- система должна поощрять производительных сотрудников и «вымывать» лентяев;

- система должна учитывать «относительную заработную плату» – её покупательную способность, уровень по сравнению с установленным на других предприятиях;

- социальная справедливость, которая реализуется, когда доход предприятия распределяется между работниками в соответствии с их вкладом в производство;

- применение коэффициента трудового участия / вклада;

- наличие обоснованных норм на предприятии с целью управления производительностью труда ремонтных рабочих;

- материальное стимулирование непрерывного повышения квалификационного уровня обеспечиваемое применением систем оплаты знаний, квалификации, совмещения профессий и т.д. Сущность оплаты знаний состоит в том, что работнику платят не только за то, что он делает на рабочем месте, но и за то, что он потенциально может выполнить, обладая для этого суммой знаний. Эта система эффективна в условиях быстрой модернизации производства, перехода к выпуску новой продукции и т.д.;

- использование регрессивной шкалы зависимости между коэффициентом численности и коэффициентом начисления заработной платы ремонтных бригад

- учёт стратегических целей предприятия.

В предлагаемой концепции предусматривается учёт интересов как предприятия, так и сотрудников, предпринята попытка учесть требования статей 21 и 22 ТК РФ (рис. 2.5).

Элементы системы оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования				
При приёме на работу - сравнительно более высокие первоначальные ставки (или надбавки) для молодежи с целью привлечения молодых кадров в ремонтную службу	Учёт интересов предприятия		Учёт интересов сотрудников	При приёме на работу - сравнительно более высокие первоначальные ставки (или надбавки) для молодежи с целью привлечения молодых кадров в ремонтную службу
				Использование «надбавок на жизнь»
Применение подхода «двух направлений в карьере»				Применение подхода «двух направлений в карьере»
Раздельное премирование				Раздельное премирование
Раздельное депремирование				Раздельное депремирование
Премирование за выполнение производственных показателей				Премирование за выполнение производственных показателей
Депремирование за невыполнение производственных показателей				
Показатели премирования, нацеливающие ремонтную службу на повышение эффективности основного производства				Показатели премирования, нацеливающие ремонтную службу на повышение эффективности основного производства
Высокий уровень премиальных выплат по сравнению с основной оплатой				Высокий уровень премиальных выплат по сравнению с основной оплатой
Механизм исключения снижения численности ремонтных бригад ниже 75% от нормативного				
Связка «производительность труда – заработная плата»				Связка «производительность труда – заработная плата»
Применение элементов системы «РОСТ»				Применение элементов системы «РОСТ»
Применение элементов «послойной стратегической мотивации»				Применение элементов «послойной стратегической мотивации»
Поощрение производительных сотрудников и «вымывание» лентяев				Поощрение производительных сотрудников и «вымывание» лентяев
Учёт понятия «относительной зарплаты»				Учёт понятия «относительной зарплаты»
				Учёт социальной справедливости
Применение коэффициента трудового участия / вклада				Применение коэффициента трудового участия / вклада
Учёт стратегических целей предприятия				Учёт стратегических целей предприятия
Обоснованное нормирование				Обоснованное нормирование
Использование регрессивной шкалы зависимости между коэффициентом численности и коэффициентом начисления заработной платы ремонтных бригад				Использование регрессивной шкалы зависимости между коэффициентом численности и коэффициентом начисления заработной платы ремонтных бригад

Рис. 2.5 – Влияние элементов предлагаемой системы оплаты на достижение целей системы оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования

ГЛАВА 3. МОДЕЛИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОЧИХ НА ТЕХНИЧЕСКОМ ОБСЛУЖИВАНИИ ОБОРУДОВАНИЯ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

3.1. Методические рекомендации по организации нормативной с многоуровневой стратегической мотивацией системы оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования

В целях усиления материальной заинтересованности рабочих на техническом обслуживании оборудования в результатах своего труда, повышения производительности их труда, улучшения качества ремонтных работ, сокращения времени простоев оборудования, снижения до оптимального уровня объёма неплановых ремонтов, а также организации работ по техническому обслуживанию с меньшей численностью ремонтного персонала разработаны «Методические рекомендации по организации нормативной с многоуровневой стратегической мотивацией системы оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования» с учётом основных концептуальных положений, выработанных в главе 2 диссертации.

1. Общие положения

1.1. Методические рекомендации распространяются на ремонтников комплексных бригад по техническому обслуживанию технологического оборудования в цеховых ремонтных базах (ЦРБ) или участках цехов ремонта и обслуживания технологического оборудования (ЦР и ОТО) и не распространяются на рабочих специализированных бригад по капитальному ремонту и модернизации оборудования, занятых в ремонтно-механических цехах (РМЦ).

1.2. Комплексная бригада ремонтников может содержать в своем составе слесарей-ремонтников, слесарей-электриков, станочников, смазчиков и рабочих других специальностей, в зависимости от специфики обслуживаемого и ремонтируемого оборудования и организации технического обслуживания.

1.3. За комплексной бригадой ремонтников закрепляется оборудование цеха. Закрепление производится или по территориальному признаку (по производственным участкам) или по признаку однотипности оборудования (станки токарные, фрезерные и т.д.).

1.4. По закреплённому оборудованию комплексная бригада несёт полную ответственность за его техническое состояние и производит все плановые и внеплановые ремонтные работы: ежедневное обслуживание, восстановление технологической точности, осмотры, профилактические мероприятия (межремонтное обслуживание, замену и пополнение масла, обслуживание систем централизованной смазки, промывку оборудования), другие работы, связанные с его ремонтом и обслуживанием; следит за соблюдением правил эксплуатации оборудования.

Примечание: На рекомендуется загружать ремонтные бригады работой, не связанной с техническим обслуживанием оборудования, в том числе работами по изготовлению нестандартного оборудования. В тех случаях, когда капитальный и средний ремонт на предприятии централизованы в ремонтно-механическом цехе и выполняются специализированными бригадами РМЦ, эти работы исключаются из функций бригад.

1.5. Установленный межремонтный период между плановыми ремонтами является для ремонтной бригады гарантийным сроком работы агрегата после проведённого ремонта. ***Все возникающие дефекты в оборудовании, происходящие по вине бригады ремонтников до истечения межремонтного периода, рассматриваются как результат недостаточного профилактического обслуживания или некачественного предыдущего ремонта и устраняются бригадой ремонтников без оплаты.*** Время простоя оборудования во внеплановом ремонте плюсуется к общему фактическому времени простоя в текущем месяце.

1.6. Нормативная система оплаты труда с многоуровневой стратегической мотивацией предусматривает:

- а) организацию рабочих мест по типовым проектам;
- б) внедрение технологических процессов ремонта оборудования;
- в) внедрение системы регламентированного обслуживания оборудования;
- г) организацию достоверного учёта ремонтных работ и простоев оборудования из-за ремонта;
- д) обоснованное нормирование.

1.7. Руководство бригадой осуществляется бригадиром, назначаемым обычно из числа рабочих с высшим квалификационным разрядом и обладающим организаторскими способностями. Не исключается назначение на должность бригадира лица, не работавшего ранее в данном ремонтном коллективе и привлечённого со стороны. Бригадир несёт ответственность за работу всей бригады, состояние трудовой и производственной дисциплины в ней. Оплата бригадирам за руководство бригадой производится по действующему на предприятии положению. Бригадир не освобождается от выполнения основной работы в соответствии с должностными обязанностями.

2. Планирование работ по техническому обслуживанию оборудования

2.1. Основным документом по планированию технического обслуживания оборудования является годовой план-график, составляемый на каждое подразделение (цех, лаборатория и т.д.) и утверждаемый главным инженером предприятия. При составлении годового план-графика ОГМ обеспечивает равномерное распределение по месяцам общего объёма плановых ремонтов исходя из производственной необходимости.

2.2. За пять дней до начала планируемого месяца механик цеха выдает бригаде на основе план-графика, согласованный с начальником цеха план-задание на плановый ремонт и текущее обслуживание, который подписывается механиком цеха, начальником БТиЗ и подтверждается бюро ППР ОГМ.

2.3. План-задание технического обслуживания оборудования является для бригады планом-нарядом на перечисленные в нём работы. План-наряд является

плановым и отчётным документом, на основании которого выписывается лицевой счёт (рабочий лист) для оплаты за выполненный объём работ. Номенклатурная замена и перенос ремонтов, указанных в плане-графике на другой срок допускается в исключительных случаях с разрешения главного инженера предприятия.

2.4. В плане-наряде бригаде указывается:

2.4.1. По ремонту оборудования: наименование оборудования; инвентарный номер; категория ремонтной сложности (КРС); вид ремонта по плану; разряд работы; количество нормо-часов по плану; стоимость ремонта по плану, руб.; плановый простой оборудования; фактическое выполнение видов ремонта; фактическое количество нормо-часов; стоимость ремонта фактическая, руб.; плановый фонд заработной платы бригады, руб.; фактический простой оборудования в ремонте; дата начала и окончания ремонта.

2.4.2. По обслуживанию оборудования: виды обслуживания оборудования; количество закреплённого оборудования в КРС; коэффициент сменности работы оборудования; объём обслуживания плановый и фактический в КРС с учётом коэффициента сменности; разряд работы; нормированное время в чел/час на 1КРС и всего; стоимость обслуживания, руб.; отметка о выполнении.

2.4.3. Качество выполнения работ по техническому обслуживанию оборудования в соответствии с план-нарядом подтверждается ОТК.

Примечание: В техническое обслуживание не включается оборудование, которое в данном месяце не работало или находилось в плановом ремонте.

2.5. Расчёт численности рабочих комплексных бригад производится согласно соответствующей методике, действующей на предприятии. Фонд заработной платы комплексных бригад определяется на основе среднемесячного нормативного объёма работ в нормо-часах, определяемого исходя из годовых план-графиков технического обслуживания закреплённого за бригадой оборудования по действующим на предприятии утверждённым трудовым нормативам. Самосокращение численности бригады, если оно не ухудшает качества ухода за оборудованием, рассматривается

как инициатива самих рабочих и в течение планируемого периода времени не должно влиять на нормы обслуживания.

2.6. Уменьшение численности ремонтников в комплексной бригаде по сравнению с расчётной более чем на 25% не допускается, так как большее уменьшение численности работников будет отрицательно влиять на качество работы.

2.7. Для выполнения текущего ремонта и наблюдения за состоянием действующего оборудования из состава бригады выделяется в каждую смену необходимое количество дежурных слесарей. Время на дежурство в рабочих сменах, на выполнение всех видов внеплановых ремонтных воздействий входит в нормы на техническое обслуживание оборудования, за исключением крупных аварий, происшедших не по вине ремонтной бригады.

2.8. План-наряд комплексной бригады своевременно обеспечивается механиком цеха и ремонтным мастером необходимыми запасными частями согласно ведомости проверок и дефектных ведомостей. Механик цеха не может выписывать бригаде наряд на работу больше, чем указано в плане. В случае досрочного выполнения плана, механик цеха может с разрешения главного механика предприятия дать дополнительный план работы.

2.9. Механик цеха отчитывается в выполнении плана перед ОГМ по каждой бригаде и в целом по ЦРБ строго по номенклатуре плана существующим порядком с подтверждением выполненных работ ОТК.

3. Нормирование работ по техническому обслуживанию оборудования

3.1. На все виды плановых ремонтов и обслуживания устанавливаются нормы времени, устанавливаемые на основе универсального квалиметрического показателя - категории ремонтной сложности.

3.2. Как и всякие другие нормы, нормативы трудоёмкости плановых ремонтов и обслуживания в дальнейшем, по мере осуществления технических мероприятий, обеспечивающих повышение производительности труда слесарей по ремонту и

сокращение ремонтных работ в результате улучшения эксплуатации и повышения долговечности деталей и узлов технологического оборудования, должны пересматриваться и корректироваться в сроки, предусмотренные ТК РФ.

3.3. На техническое обслуживание устанавливаются нормы времени на 1КРС, включая шабровочные работы. При составлении плана-графика эти нормы корректируются на фактический коэффициент сменности работы обслуживаемого оборудования.

3.4. Нормами должно быть учтено время, затраченное рабочими на получение инструмента, запасных частей, переходы к рабочему месту, а также на оформление технической документации.

3.5. Нормативы времени на техническое обслуживание оборудования устанавливаются ОГМ совместно с ОТиЗ, утверждаются руководителем предприятия и доводятся до сведения рабочих за месяц до внедрения рекомендуемой системы оплаты труда или за месяц до планируемого пересмотра соответствующих нормативов.

3.6. Плановая трудоёмкость ремонтных работ определяется по каждому наименованию ремонтируемого оборудования произведением количества КРС на норму времени и на разность в процентах готовности на конец и начало планируемого месяца. Если в составе комплексной бригады нет станочников, то применяются нормы времени только для слесарных работ и план-наряд составляется только на слесарные работы. Трудоёмкость внеплановых работ по устранению аварий и поломок оборудования определяется по дефектной ведомости, утверждаемой главным инженером предприятия.

3.7. Плановая трудоёмкость профилактического обслуживания определяется произведением суммы КРС обслуживаемого оборудования на месячную норму времени на профилактическое обслуживание и фактический коэффициент сменности работы обслуживаемого оборудования. При отсутствии в бригаде смазчиков, если смазочное обслуживание осуществляется бригадой, нормы на обслуживание

смазчиками применяются.

4. Оплата труда слесарей по техническому обслуживанию оборудования

4.1. Оплата труда ремонтников комплексных бригад производится при условии планирования ремонтных работ исходя из годового графика ремонтов за фактически выполненный объём ремонтных работ в нормо-часах по утверждённым на предприятии нормативам.

4.1.1. Сумма нормативной заработной платы за плановый объём ремонтных работ (капитальный, средний и малый ремонты) определяется как произведение плановой трудоёмкости по каждой физической единице оборудования на часовую ставку соответствующего разряда работ, установленной на предприятии в зависимости от сложности ремонтируемого оборудования.

4.1.2. Сумма нормативной заработной платы за плановый объём работ по осмотрам и проверке на технологическую точность определяется как произведение плановой трудоёмкости общего количества КРС оборудования (подвергающегося в месяц осмотрам, осмотрам перед капитальным ремонтом и проверке на точность и жёсткость) на часовую тарифную ставку слесаря 4,5 разряда.

4.1.3. Сумма нормативной заработной платы по профилактическому обслуживанию определяется как произведение плановой трудоёмкости профилактического обслуживания во всех сменах работающего оборудования на часовую тарифную ставку 4 разряда.

4.1.4. Сумма нормативной заработной платы по обслуживанию смазчиками определяется как произведение плановой трудоёмкости обслуживания во всех сменах работающего оборудования на часовую тарифную ставку слесаря 2 разряда.

Примечание: Разрешается корректировать фактическую трудоёмкость отдельных единиц технологического оборудования при капитальном и среднем ремонтах с учётом фактического объёма выполняемых работ по ремонту в пределах планируемой трудоёмкости ремонтных работ за отчётный месяц в установленном на предприятии порядке.

4.2. Ремонтные работы тарифицируются и оплачиваются в соответствии с действующими на предприятии тарифными ставками и нормативами.

4.3. Сдельные расценки на работу по ремонту и обслуживанию, а также дополнительным работам устанавливаются исходя из нормы времени и часовой тарифной ставки, разряда работ, соответствующего ремонтной сложности обслуживаемого оборудования, независимо от фактического среднего разряда бригады. Для бригад, обслуживающих оборудование горячих цехов и с вредными условиями труда, тарифная ставка принимается по соответствующей сетке.

4.4. Нормированное время на профилактическое обслуживание оплачивается бригаде при условии несения дежурства во всех рабочих сменах и в течение всего месяца. При невыполнении этого условия число часов, в течение которых дежурство не производилось, исключается из общего объема нормированного времени на профилактическое обслуживание и оплате не подлежит. Если инспектор ОГМ, проверяющий состояние технологического оборудования, обнаруживает, что оборудование, станки или агрегаты находятся в неудовлетворительном состоянии по вине ремонтного персонала, то профилактическое обслуживание их не оплачивается.

4.5. При выполнении работ по техническому обслуживанию оборудования в объеме, номенклатуре и должном качестве в соответствии с месячным планом-графиком бригадой с меньшей численностью установленный фонд заработной платы распределяется между членами бригады в соответствии с их тарифными ставками и временем, фактически отработанным в течение месяца.

4.5.1. Если численность бригады составляет не менее 75% расчётной, то бригаде начисляется заработная плата за весь выполненный объем работ по техническому обслуживанию оборудования. При численности рабочих в бригаде менее 75% общая сумма заработной платы уменьшается согласно регрессивной шкалы в зависимости от количества отсутствующих членов бригады.

4.5.2. Для объективного определения вклада рабочих в общие результаты работы при распределении приработка рекомендуется применять коэффициент

трудового участия.

4.6. Надбавки высококвалифицированным рабочим-ремонтникам за высокое профессиональное мастерство.

4.6.1. За профессиональное мастерство и квалификацию работников руководитель предприятия по представлению главного механика может устанавливать персональные (индивидуальные) надбавки к тарифной ставке отдельным работникам в размере 4, 8 и 12 процентов тарифной ставки присвоенного разряда в пределах межразрядной разницы.

4.6.2 Критериями оценки уровня профессионального мастерства являются высокое качество труда, систематическое выполнение норм выработки и нормированных заданий, строгое соблюдение технологической и производственной дисциплины, освоение и, как правило, выполнение работ по смежным операциям и профессиям. Конкретные критерии профессионального мастерства рабочих-ремонтников разрабатываются ОГМ и ОТиЗ для каждой комплексной ремонтной бригады с учётом специфики обслуживаемого и ремонтируемого оборудования, требований основного производства и утверждаются администрацией предприятия.

4.7. За дополнительные работы оплата труда ремонтникам производится в следующем порядке:

4.7.1. За ликвидацию аварий, происшедших не по вине ремонтников и не предусмотренных планом работ, по отдельным нарядам с пометкой "Аварийно" в размерах применительно к установленным нормам и расценкам соответствующего вида ремонта, при наличии аварийного акта, утверждённого главным механиком. При крупной аварии, превышающей объём капитального ремонта, ОГМ определяет объём работ и утверждает совместно с ОТиЗ нормы времени и расценки на эту работу. Сумма заработной платы за работу по устранению аварий и поломок приплюсовывается к сумме нормативной заработной платы по план-наряду. Трудоёмкость выполненной работы по устранению аварий или поломок, происшедших не по вине комплексной ремонтной бригады, засчитывается в объём

выполненных работ по план-наряду.

4.7.2. За пуск и наладку вновь поступившего оборудования оплата труда бригаде производится по отдельным нарядам с пометкой "Новое оборудование".

4.7.3. За работу по модернизации, выполняемую при капитальном и среднем ремонтах, оплата труда производится по отдельным расценкам.

4.7.4. За работы, не входящие в круг обязанностей ремонтного персонала, оплата производится по отдельным нарядам с пометкой "Прочие работы" по нормам и расценкам, установленным для этих работ. Прочие работы не должны превышать 15% общего объёма работ по техническому обслуживанию оборудования. Привлекать ремонтный персонал для выполнения работ, не входящих в круг его обязанностей, допускается только по согласованию с главным инженером предприятия.

4.8. При привлечении рабочих других участков или цехов для выполнения плана ремонтных работ, оплата их труда за отработанное время в комплексной бригаде производится за счёт суммы нормативной заработной платы, установленной бригаде, на тех же основаниях, что и членам бригады.

4.9. Доплата за работу в сверхурочное время, проводимую в установленном законом порядке, производится особо на общих основаниях.

4.10. При отработке рабочим-ремонтником на ремонте оборудования 200 часов в ночное время и праздничные дни в течение года (кроме работ, не связанных с ремонтом) из фонда материального поощрения предприятия рекомендуется выплачивать единовременное денежное вознаграждение в сумме, определённой ОГМ и ОТиЗ.

5. Премирование слесарей по техническому обслуживанию оборудования

5.1. В целях усиления материальной заинтересованности рабочих комплексных бригад в повышении качества технического обслуживания оборудования, сокращения простоев оборудования в ремонтнообслуживании и снижения стоимости технического обслуживания оборудования в дополнение к основной нормативной

оплате рабочим ремонтных бригад по результатам работы бригады выплачиваются премии. Премирование рабочих ремонтной службы производится по соответствующим премиальным положениям, утверждённым руководителем предприятия.

5.2. Начисление премий рабочим производится на заработок по расценкам, включая сумму надбавок за высокое профессиональное мастерство.

5.3. Основными показателями для премирования ремонтных бригад целесообразно считать такие производственные показатели как выполнение бригадой планового задания, обеспечение работы технологического оборудования в течение нормативного межремонтного периода, соблюдение норматива простоев технологического оборудования в ремонте.

5.4. Суммарную величину показателей премирования рекомендуется устанавливать на уровне не более 100% от тарифной ставки (включая сумму надбавок за высокое профессиональное мастерство), при этом рекомендуется устанавливать не более трех показателей премирования. *При невыполнении одного из показателей премирования премия по нему не начисляется.*

5.5. В зависимости от местных условий в одних случаях целесообразно ставить размер премии в большую зависимость от выполнения планового задания, в других случаях - от сокращения простоев оборудования в плановых ремонтах и т.д. В период внедрения нормативной оплаты труда с многоуровневой стратегической мотивацией (не более года) премирование бригад может производиться по одному показателю.

5.6. Основанием для начисления премии служит справка экономиста цеха о простоях оборудования в плановом, неплановом ремонтах и техническом обслуживании, составленная по журналу учёта простоев оборудования, подтверждённая подписями производственного мастера, механика цеха и оформленными нарядами на простой.

5.7. Премия не начисляется в случаях выявления неточности в учёте простоев

оборудования в плановом, неплановом ремонтах и техническом обслуживании в отчётном месяце.

5.8. При выполнении бригадой всех трёх показателей премирования за месяц, бригадиру выплачивается премия из фонда прибыли предприятия в размере 30% от суммы его тарифной, премиальной части и приработка за месяц.

6. Депремирование слесарей по техническому обслуживанию оборудования

6.1. Основными показателями для депремирования ремонтных бригад целесообразно считать такие производственные показатели депремирования как невыполнение бригадой планового задания, несоблюдение норматива простоев технологического оборудования в техническом обслуживании.

6.2. Депремирование за невыполнение бригадой планового задания осуществляется в размере 4% от начисленной премии на каждый процент невыполнения планового задания.

6.3. Депремирование за несоблюдение норматива простоев технологического оборудования в техническом обслуживании осуществляется в размере 4% от начисленной премии за каждый процент превышения норматива простоя.

6.4. Рекомендуются устанавливать не более трех показателей депремирования.
Депремирование осуществляется по каждому показателю отдельно.

6.5. В зависимости от местных условий могут быть установлены различные величины показателей депремирования (более жёсткие или менее жёсткие).

6.6. В период внедрения нормативной системы оплаты труда с многоуровневой стратегической мотивацией (не более года) депремирование бригад может производиться по одному показателю.

7. Трудовая мотивация слесарей по техническому обслуживанию оборудования

7.1. При приёме на работу в ремонтную службу молодым рабочим, прошедшим двухмесячный испытательный срок, устанавливается ряд надбавок

(перечень и срок действия которых определяется администрацией предприятия исходя из его стратегических целей и только в случае заинтересованности в дальнейшем сотрудничестве с поступающим на работу лицом), выплачиваемых в дополнение к тарифной ставке. По мере повышения рабочим своего квалификационного разряда, доход, получаемый им от персональных надбавок, может уменьшаться.

7.2. При повышении ремонтным рабочим своего квалификационного разряда на одну единицу, размер или количество надбавок, на которые он имеет право, могут пересматриваться администрацией предприятия в сторону увеличения.

7.3. Для вновь принятых на работу, вне зависимости от возраста, устанавливается испытательный срок, в течение которого проверяется соответствие указанного в свидетельстве разряда фактическому уровню квалификации рабочего. Оплата труда в течение испытательного срока осуществляется по указанному в свидетельстве рабочего разряду. Если, по мнению комиссии ОГМ, фактический разряд рабочего не соответствует указанному в свидетельстве квалификационному разряду, оплата труда рабочему устанавливается исходя из фактического квалификационного разряда.

7.4. В дополнение к премиям, зависящим от выполнения трёх производственных показателей премирования, ремонтным рабочим, по усмотрению администрации предприятия, могут выплачиваться следующие виды премий:

а) единовременная премия - ремонтным рабочим, занятым выполнением особо важных и ответственных работ, влияющих на улучшение производственной и финансово-экономической деятельности подразделений и предприятия в целом. По решению руководителя предприятия и по представлению главного механика может выплачиваться единовременная премия в зависимости от сложности и ответственности выполненных конкретным работником работ;

б) ежемесячная премия – ремонтной бригаде в зависимости от объёма выпуска товарной продукции основным производством. Размер премии

определяется путём расчёта зарплатоёмкости (сколько копеек заработной платы содержится в каждом рубле товарной продукции). Зарплатоёмкость определяется путём деления фонда оплаты труда ремонтной бригады за предыдущий месяц на объём товарной продукции за тот же период. Если по итогам работы за месяц объём товарной продукции возрастает/уменьшается на 5%, то ФОТ ремонтной бригады соответственно изменяется в сторону увеличения/уменьшения на 5%. Премирование ремонтных рабочих по итогам хозяйственной деятельности предприятия за месяц может также производиться в зависимости от различных стратегических целей предприятия, таких как снижение затрат, качество продукции, производительность труда, и др.;

в) премия ремонтной бригаде по итогам года в размере 300% от среднемесячного ФОТ бригады за предыдущий год выплачивается в случае недопущения бригадой ни одного невыполнения показателей премирования в течение года.

7.5. Рабочим-ремонтникам, по усмотрению администрации предприятия, в качестве поощрения за достижение высоких производственных результатов могут предоставляться следующие виды вознаграждений: корпоративные пенсионные программы; вознаграждения за выслугу лет; жилищное и образовательное кредитование; скидки и льготы на приобретение товаров и услуг своей организации; льготы на заочное обучение и обучение по повышению квалификации; дотации на питание; бесплатные для сотрудников спортивные и культурные мероприятия; льготное медицинское и стоматологическое обслуживание; санаторно-курортное лечение; награды по результатам соревнования между отделами и подразделениями; различные формы страхования работников и членов их семей; оплаченные дни отсутствия на работе некоторым категориями сотрудников (учащиеся, родители и т.д.); краткосрочные и долгосрочные ссуды; удешевлённые за счёт средств предприятия путёвки санаторно-курортного лечения. Перечень вознаграждений

может изменяться и дополняться в зависимости от задач и финансовых возможностей предприятия.

7.6. Работникам, достигшим пенсионного возраста и уволившимся по собственному желанию в течение двух месяцев после достижения пенсионного возраста по ходатайству главного механика выплачивается единовременное пособие в размере, в три раза превышающем среднемесячный доход, полученный в результате работы на предприятии за последние 12 месяцев.

7.7. Для ремонтных рабочих, достигших наивысшего из возможных квалификационных разрядов на данном предприятии и желающих перейти на инженерно-техническую или руководящую работу при наличии такой возможности и в соответствии с их фактическим уровнем образования предусмотрен подход «двух направлений в карьере» - а) перевод на рассматриваемую должность; б) в случае, если администрация предприятия заинтересована в продолжении сотрудничества с данным лицом в качестве ремонтного рабочего (в силу его высокой квалификации, умения профессионально выполнять поставленные задачи и т.д.), данному лицу могут быть предложены администрацией дополнительные вознаграждения, такие как участие в прибыли и/или акционерном капитале предприятия, дополнительные выплаты, отсроченные платежи (либо другие инструменты повышения заработной платы до уровня руководителя) взамен перехода на инженерно-техническую или руководящую должность.

7.8. Материальные формы вознаграждения, такие как: участие в прибыли, дополнительные выплаты, отсроченные платежи, участие в акционерном капитале и т.п. могут предлагаться администрацией наиболее ценным для предприятия ремонтным рабочим.

8. Планирование и учёт простоев оборудования в техническом обслуживании

8.1. В крупносерийном и массовом производствах со стабильным технологическим процессом величина (плановых) простоев оборудования в

техническом обслуживании планируется в часах.

8.1.1. Нормальная величина простоев устанавливается технологическим бюро и ПРБ цеха на каждую единицу лимитирующего оборудования, исходя из его загруженности, технического состояния, сменности и режима и является нормативом простоя для ремонтных бригад. Для материального стимулирования ремонтных рабочих целесообразно вести планирование и учёт оборудования, лимитирующего ход производственного процесса. Лимитирующее оборудование составляет 10-20% от общего количества оборудования и поставить такой учёт значительно проще.

8.1.2. В нормальный (плановый) простой лимитирующего оборудования входит простой, обусловленный выполнением слесарно-ремонтных работ, и простой, обусловленный изготовлением деталей для ремонта. Поэтому, при учёте простоя, допущенного ремонтной бригадой по закреплённому оборудованию, бригаде засчитывается полный простой в ремонте, то есть с включением и простоя, обусловленного изготовлением деталей. Исключение такого простоя оформляется актом комиссии в составе начальника бюро ППР, цехового механика и представителя ОТК.

8.1.3. Время испытания оборудования после ремонта засчитывается как простой, допущенный бригадой только в тех случаях, когда в результате испытаний оборудование признано негодным к эксплуатации. Если же после испытания оборудование принято, то простой при его испытании бригаде не засчитывается.

8.2. Для правильности учёта простоев лимитирующего оборудования все данные по его простоям заносятся в журнал специального диспетчерского бюро ремонтной службы, работающего в суточном режиме.

8.2.1. Фактический простой оборудования в текущем ремонте учитывается по заявкам производственных участков на ремонт. Учёт фактических простоев оборудования ведется отдельно по плановому и внеплановому ремонтам.

8.2.2 Фактический простой оборудования по причинам, связанным с его ремонтом или устранением неисправностей, складывается из времени простоя

оборудования вследствие выполнения плановых и внеплановых (аварийных) ремонтов и времени простоя, вызванного устранением неисправностей.

8.2.3. Простой оборудования из-за технического обслуживания в выходные дни предприятия, в нерабочие смены и обеденные перерывы не входит в простой, допущенные бригадой по закреплённому оборудованию.

9. Учёт и контроль работы комплексных бригад по техническому обслуживанию оборудования

9.1. План ремонтов является для комплексной ремонтной бригады планом-нарядом на перечисленные в нём работы по техническому обслуживанию оборудования. Никаких других документов, нарядов на эти работы не выписывается.

9.2. Подсчёт общей причитающейся заработной платы за месяц комплексной бригаде за выполненный объём технического обслуживания оборудования производится на основании следующих документов:

- а) подписанных актов сдачи станков в эксплуатацию из плановых ремонтов;
- б) актов, устанавливающих процент готовности не законченных ремонтов, составленных механиком цеха, подтверждённых контролером ОТК;
- в) учётных карт, подписанных механиком цеха на выполненные плановые осмотры и проверки;
- г) сведений о фактическом простое оборудования в ремонтах по бригаде, подписанных начальником цеха, механиком цеха и начальником ПРБ.

9.3. Рабочая карточка выписывается в целом на бригаду. На работы, не предусмотренные «Положением», бригаде выдаются механиком цеха отдельные наряды, которые в конце месяца представляются вместе с прочими документами для расчёта заработной платы бригаде.

9.4. Аварийный ремонт, происшедший не по вине бригады, после составления акта и определения стоимости восстановления станка, оплачивается по дополнительной карточке.

9.5. Механик цеха выдает бригадам месячный план-задание, организует

необходимый учёт его выполнения по установленным показателям, своевременно выписывает рабочие карточки на производимый ремонт, контролирует правильность подсчёта заработной платы членам бригады, своевременно оформляет ведомости на премиальную оплату бригад и осуществляет оперативное руководство их работой на основе своих прав и обязанностей.

9.6. Отчёты о выполнении плана технического обслуживания оборудования за текущий месяц сдаются механиком цеха в бюро ППР ОГМ не позднее 3 числа месяца, следующего за отчётным.

9.7. Выполнение плана технического обслуживания оборудования и расчёт причитающейся заработной платы бригаде контролируется бюро ППР, БОТиЗ цеха и утверждается главным механиком.

9.8. Контроль качества и приёмку выполненных работ по техническому обслуживанию осуществляет инженер бюро ППР (контролер БТК), механик цеха и заместитель начальника производственного цеха.

9.9. В состав комиссии по приёмке вновь вводимого в эксплуатацию оборудования или после капитального ремонта входят дополнительно инженер по технике безопасности и контролеры-приемщики ОГМ. Акт сдачи агрегата после ремонта составляется после трехдневной эксплуатации оборудования.

9.10. Если проверкой, оформленной надлежащим актом с участием представителя ОГМ установлено, что какое-либо оборудование находится в неудовлетворительном состоянии, то из план-наряда исключается соответствующая трудоёмкость и нормативный фонд заработной платы.

9.11. Каждый выполненный бригадой вид ремонта и обслуживания оборудования должны по своему качеству обеспечивать технологическую точность и гарантировать надёжную и безотказную работу оборудования в течение установленных план-графиком технического обслуживания ремонтных циклов, межремонтных и межосмотровых периодов.

В структуре заработной платы рабочих на техническом обслуживании

оборудования предусматривается наличие следующих элементов, перечень которых может быть дополнен с учётом интересов как работодателя, так и работников (табл. 3.1).

Таблица 3.1 - Структура заработной платы рабочего на техническом обслуживании оборудования

Наименование элемента дохода	База начисления	Величина	Примечание
Тарифная ставка (с учётом надбавок за высокое профессиональное мастерство)	-	Определяется в соответствии с квалификационным разрядом рабочего	Является гарантированной частью дохода рабочего (элемент материального стимулирования)
3 показателя премирования	Тарифная ставка	В сумме не более 100% от тарифной ставки (пример: 25%, 35%, 40%)	Премирование осуществляется отдельно по каждому показателю (элемент материального стимулирования)
Показатели депремирования (не более трех)	Премиальная часть дохода рабочего	Пропорционально превышению конкретного производственного норматива	Депремирование осуществляется отдельно по каждому показателю
Приработок	-	Устанавливается в зависимости от трудового участия рабочего	Распределяется с помощью КТУ (элемент материального стимулирования)
Заработная плата, начисленная по прочим нарядам (аварийные и прочие работы)	-	Определяется администрацией в каждом конкретном случае	Зависит от качества и оперативности выполнения поставленных задач (элемент материального стимулирования)
Разовая премия за особые достижения	-	Определяется администрацией	Начисляется в зависимости от важности для предприятия выполненного задания (элемент трудовой мотивации)
Ежемесячная премия по итогам работы основного производства по показателю «объём товарной продукции»	ФОТ ремонтной бригады за месяц	Определяется на основе зарплатоёмкости ремонтных рабочих в ФОТ предприятия	КТВ службы механика в фонде оплаты труда предприятия (элемент трудовой мотивации)
Премия по итогам работы за год (только при условии достижения нулевого уровня депремирования)	Среднемесячный ФОТ ремонтной бригады	300% от среднемесячного ФОТ ремонтной бригады за оцениваемый год	Мотивирует рабочих не допускать депремирования (элемент трудовой мотивации)
Участие в капитале (акции, опционы, и т.д.), участие в прибыли (выплаты из прибыли), иные формы вознаграждения	-	Определяется администрацией в каждом конкретном случае	Применяется для мотивации труда особо ценных для предприятия ремонтных рабочих (элемент трудовой мотивации)
Ежемесячная дополнительная премия для бригадира	Сумма тарифной ставки, премиальной части и приработка за месяц	30%	Начисляется в случае выполнения бригадой всех установленных показателей премирования за месяц (элемент трудовой мотивации)

3.2. Отличительные особенности нормативной с многоуровневой стратегической мотивацией системы оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования от традиционных систем

Выбор оптимальной системы оплаты труда, форм и размеров выплат может способствовать привлечению новых работников в организацию, сохранению и повышению квалификационного уровня ценных для предприятия кадров, а также отсеву нежелательных кандидатур и своевременному уходу работников, более не представляющих ценности для предприятия. Кроме того, система оплаты труда должна помогать работникам решать проблему неопределённости в отношении их будущих заработков, то есть наёмный работник должен иметь возможность влиять на уровень своего дохода посредством предоставления работодателю более высокой личной трудовой отдачи, получая взамен справедливое вознаграждение. Система оплаты труда должна также чётко определять, какое поведение работодатель ценит, какое считает нежелательным и неприемлемым, а также помогать работнику распределять свои усилия и время между различными, зачастую конфликтующими или даже взаимоисключающими задачами. Наконец, она должна функционировать эффективно и результативно, минимизируя издержки по удовлетворению потребностей работников в материальных благах, справедливости или уважении и одновременно обеспечивать достижение целей и реализацию интересов предприятия. Именно этим основным требованиям должна удовлетворять система оплаты труда на современном этапе развития экономических отношений.

Практически любые зафиксированные соглашения, включая и положения об оплате труда, являются в значительной степени неполным и зачастую обеспечиваются неявными или *имплицитными* (от англ. *implicit*) договорённостями. При этом имеется всеобщее понимание того, что выполнение таких договорённостей не будет обеспечиваться третьими сторонами, так как эти договорённости рассчитаны на самореализацию, то есть построены таким образом, что стороны

заинтересованы в их выполнении, поскольку считают крайне нежелательными последствия, которые повлечёт за собой нарушение этих соглашений. Для выполнения самореализующегося соглашения необходимо лишь то, чтобы ни одна из участвующих в нём сторон не могла извлечь выгоду из нарушений принятых на себя обязательств, превышающую ренту, которая может быть получена в результате продолжения соглашения. ***«Перспектива будущих выгод от соблюдения договоренности» [95, с. 17] является мотивирующим фактором для сторон таких соглашений, что само по себе делает целесообразным долговременный и стабильный характер сотрудничества работодателя и наёмного работника в аспекте оплаты труда.*** Именно на этом принципе основаны разработанные «Методические рекомендации по организации нормативной с многоуровневой стратегической мотивацией системы оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования», отличительные особенности которой, по сравнению с традиционными в ремонтной практике системами оплаты труда, приводятся ниже.

Система оплаты труда называется нормативной, поскольку на все виды плановых ремонтов и обслуживания устанавливаются нормы времени на основе универсального квалиметрического показателя - категории ремонтной сложности.

В названии системы оплаты труда не случайно отсутствует указание на её «сдельный характер», поскольку в современных условиях оплата труда рабочих на техническом обслуживании оборудования осуществляется по единым тарифным ставкам в отличие от нормативно-сдельно-премиальной, во времена действия которой на предприятиях существовали две тарифные сетки – сдельная и повременная, и так как сдельные ставки были выше повременных, ремонтным рабочим платили по ставкам сдельщиков с целью обеспечения дополнительной трудовой мотивации данной категории рабочих.

Предлагаемая система оплаты труда включает в себя обязательную разработку обоснованных трудовых норм. Именно нормирование служит важнейшим инструментом управления производительностью труда рабочих на техническом

обслуживании в том смысле, что нормы могут время от времени пересматриваться с целью обеспечения их достаточной напряжённости с учётом неуклонного роста уровня профессионализма ремонтного коллектива. В то же время, администрации предприятия необходимо обезопасить себя от действия так называемого *инерционного эффекта* (англ. *ratchet effect*) - существующей в любой системе стимулирования тенденции к повышению трудовых нормативов после достижения особо успешных результатов, вследствие чего любое последующее достижение таких результатов становится всё менее и менее выгодным для работника, так как затрудняет получение стимулирующих вознаграждений в будущем.

Нормативы времени на ремонт и обслуживание оборудования доводятся до сведения рабочих на техническом обслуживании оборудования за месяц до внедрения рекомендуемой системы оплаты труда или за месяц до планируемого пересмотра соответствующих нормативов в силу того, что рабочим необходимо время для осмысления вводимых норм и приспособления к изменившейся внешней среде.

Назначение на должность бригадира лица, не работавшего ранее в данном ремонтном коллективе и привлечённого со стороны может способствовать оценке бригадиром профессиональных качеств членов коллектива комплексной ремонтной бригады без учёта опыта прошлой работы в данном коллективе и без учёта личных взаимоотношений, которые могут вести к уравниловке или фаворитизму.

По сравнению с нормативно-сдельно-премиальной системой оплаты труда ремонтных рабочих (разработанной в 1973 и предусматривающей самосокращение численности ремонтных бригад не более чем на 20% от расчётной), в предлагаемой системе оплаты труда самосокращение численности бригад допускается на 25% от нормативной. Данное значение (25%) свидетельствует о том, что при обоснованном нормировании рабочий физически не в состоянии превысить норму более чем на 25%. Изменение значения по сравнению нормативно-сдельной системой (20%) обусловлено ростом уровня механизации ремонтных работ главным образом за счёт

использования средств малой механизации ремонтного производства (машинок, приспособлений, ручного инструмента) и не должно оказывать отрицательного влияния на качество ремонтных работ. Данное ограничение оправдано только при высоком качестве нормирования на предприятии, так как если нормы устарели и не соответствуют новым условиям производства (так называемые «прослабленные нормы»), ужесточение норм обслуживания возможно, и даже полезно, и не повлияет на качество обслуживания оборудования.

В отличие от существующих методик, в которых зависимость между коэффициентом численности и коэффициентом начисления заработной платы носит постоянный характер, предлагается использование *регрессивной шкалы зависимости* между этими двумя показателями, тем самым достигаются две цели:

а) работы по техническому обслуживанию оборудования выполняются без ущерба качеству;

б) из ремонтных служб не «вымываются» молодые рабочие, тем самым предотвращается увеличение среднего возраста рабочих на техническом обслуживании оборудования.

Надбавки высококвалифицированным рабочим-ремонтникам за высокое профессиональное мастерство начисляются при условии, что рабочие не только умеют выполнять определённые виды ремонтных работ высокой сложности, но при этом и обладают необходимым квалификационным разрядом (4,5,6 разряды). Высокий уровень ремонтной сложности высокопроизводительного оборудования, доля которого в основных фондах предприятий растёт с каждым годом, требует от рабочего-ремонтника способности к обучению и освоению ремонтных технологий, что немыслимо без повышения квалификации и в конечном итоге доведения до максимально возможного уровня ремонтными рабочими своих квалификационных разрядов.

При определении оптимального количества показателей премирования и депремирования в предлагаемой системе оплаты труда учтены не только интересы

предприятия, но и положения инженерной психологии. Интересы предприятия требуют, чтобы система премирования/депремирования обеспечивала достижение работниками одновременно нескольких показателей, напрямую связанных, как правило, с целым рядом стратегических целей предприятия. Данные инженерной психологии показывают, что возможности человека по обработке информации для совершения действий ограничены и оптимальное количество логических условий для деятельности не должно быть больше четырех. В случае увеличения этого количества вероятность возникновения ошибки резко возрастает. «Кроме того, оперативная память человека имеет определённую ёмкость. При её заполнении вновь поступающий сигнал вытесняет один из ранее поступивших. При этом в поведении человека прослеживается определённая закономерность: когда факторов много, то человек выбирает только те из них, которые способствуют удовлетворению его потребностей» [10, с. 109]. Исходя из положений теории и практики, в предлагаемой системе оплаты труда предусматривается установление не более трёх показателей премирования и трёх показателей депремирования, взаимоувязанных и не противоречащих друг другу, соответствующих задачам основного производства и обеспечивающих связку «заработная плата-производительность труда», чтобы премия не превращалась в гарантированную надбавку к заработной плате.

В предлагаемой системе оплаты труда предусмотрено отдельное премирование и депремирование по производственным показателям, связанным напрямую с деятельностью основного производства.

Суммарную величину показателей премирования рекомендуется устанавливать на уровне не более 100% от тарифной ставки (включая сумму надбавок за высокое профессиональное мастерство), так как это даёт возможность рабочим управлять размером оплаты своего труда, чем обеспечивается жёсткая связка «заработная плата – производительность труда».

Предусмотренная индивидуальная премия бригадиру комплексной ремонтной бригады (30% от суммы тарифной и премиальной части, а также приработка бригадира за месяц) в случае выполнении бригадой всех трёх показателей премирования ставит размер заработка бригадира в зависимость от результатов работы бригады, тем самым способствуя максимизации выполнения бригадой показателей премирования, недопущению депремирования, укреплению дисциплины, исключению «уравниловки» и, как следствие, повышению производительности труда ремонтных рабочих.

Молодым рабочим, при условии прохождения ими двухмесячного испытательного срока, в дополнение к основной тарифной ставке устанавливается ряд «надбавок на жизнь», что позволяет привлечь молодые кадры в ремонтную службу, компенсируя при этом часть личных повседневных расходов. В сознании человека надбавки зачастую ассоциируются с «не совсем заработанным» доходом, своего рода снисхождением или милостью, а возникающий при этом определённый дискомфорт заставляет честолюбивого человека прикладывать все усилия для повышения своего квалификационного разряда, что, в конечном итоге, приводит к успеху. По мере повышения рабочим своего квалификационного разряда, доход, получаемый им от персональных надбавок, будет уменьшаться, зато будет расти доход вследствие повышения оклада по тарифу. Кроме того, использование «надбавок на жизнь» оправдано ещё и тем, что с увеличением стажа заработная плата зачастую возрастает быстрее, чем производительность работника, и, соответственно, заработки начинающих рабочих меньше, чем их предельные продукты, в то время как заработки старших коллег превышают их предельные продукты. С таким, казалось бы, несправедливым положением молодых рабочих заставляет мириться перспектива того, что получаемая в начале карьеры заработная плата, меньшая, чем их предельный продукт, будет компенсироваться в будущем, при условии успешного повышения профессионального уровня, выплатой заработной платы, превышающей предельный продукт работника.

При повышении рабочим-ремонтником своего квалификационного разряда на одну единицу, размер/количество надбавок, на которые он имеет право, могут пересматриваться администрацией предприятия в сторону увеличения с целью стимулирования желания у рабочих повышать свой образовательный уровень, от которого напрямую зависит производительность труда. Для эффективного рабочего-ремонтника важно не останавливаться на достигнутом разряде, а стремиться к его повышению, помня максимум «время – деньги». Действительно, с внедрением в производство нового высокотехнологичного оборудования особо важным профессиональным качеством ремонтника становится способность освоить соответствующую технологию технического обслуживания и успешно по ней работать. Задачей предприятия при этом является мотивирование молодых специалистов к непрерывному обучению, что повышает конкурентоспособность и самих работников на внутреннем рынке и предприятия в целом.

Для вновь принятых на работу, вне зависимости от возраста, устанавливается *испытательный срок*, в течение которого проверяется соответствие указанного в свидетельстве разряда фактическому уровню квалификации рабочего. Такая проверка необходима для отсева непроизводительных рабочих и отбора в ремонтный коллектив наиболее продуктивных кандидатур, что приносит выгоду как работодателю, так и коллегам-ремонтникам.

В предлагаемой системе оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования нашли применение принципы *системы стратегической мотивации*, имеющей многоуровневую *структуру*.

Непосредственная мотивация, встречающаяся в настоящее время в отечественных компаниях достаточно редко, представлена *единовременной премией* – разовой выплатой, за высокие результаты или особую значимость выполненной работы. Такая премия выплачивается непосредственно после завершения работы и скорее может рассматриваться как моральное поощрение в силу её незначительного размера, сравнимого с вручением грамоты или личным рукопожатием руководителя

предприятия/генерального заказчика предприятия. Эффект непосредственного мотивирования полностью нивелируется либо после первого порицания, либо после получения первой заработной платы.

Краткосрочная мотивация представлена *ежемесячной премией* ремонтной бригаде в зависимости от объёма выпуска товарной продукции основным производством. Практика показала, что увязывание трудового вклада ремонтников с результатами деятельности основного производства повышает производительность труда ремонтных бригад и дополнительно мотивирует их. Крайне важно, чтобы результаты стараний рабочих вознаграждались не в отдалённом будущем, а непосредственно по итогам работы за месяц – чем меньше простаивает оборудование в техническом обслуживании, тем больше можно на этом оборудовании выпустить продукции. Прямая зависимость размера ежемесячной премии от объёма товарной продукции позволяет рынку как бы войти внутрь ремонтной службы/ремонтной бригады и заставляет приспособить внутренний хозяйственный механизм к требованиям рынка.

Премия ремонтной бригаде по итогам года в размере 300% от среднемесячного ФОТ бригады за прошедший год, выплачиваемая в случае недопущения бригадой ни одного невыполнения показателей премирования в течение года относится к *среднесрочной мотивации*. Премирование по итогам работы за год при условии соблюдения весьма жёсткого норматива с одной стороны улучшает качество обслуживания элементов основного производства, а с другой - мобилизует внутренние качества членов бригады (дисциплина, профессионализм, целеустремлённость, производственная стабильность) и даёт возможность ремонтному персоналу управлять уровнем своей заработной платы.

В качестве поощрения за достижение высоких производственных результатов рабочим-ремонтникам, по усмотрению администрации предприятия, могут предоставляться различные виды вознаграждений (жилищное и образовательное кредитование, скидки и льготы на приобретение товаров и услуг своей организации),

целью которых является *увеличение покупательной способности* наёмного работника, что равносильно дополнительным выплатам, но не всегда приходит к рабочему в денежной форме. В основе такого подхода лежит более широкий доступ предприятия к рынкам капитала (кредиты под льготные проценты, ссуды и т.д.) и прочим рынкам (льготы на заочное обучение и обучение по повышению квалификации; дотации на питание; бесплатные для сотрудников спортивные и культурные мероприятия; льготное медицинское и стоматологическое обслуживание), что приносит взаимную выгоду и работникам, и предприятию (особенно в части налогообложения).

Работникам, *достигшим пенсионного возраста и уволившимся по собственному желанию*, в течение двух месяцев после достижения пенсионного возраста по ходатайству главного механика выплачивается единовременное пособие в размере, *тремякратно превышающем среднемесячный доход*, полученный в результате работы на предприятии за последние 12 месяцев. Такой подход рекомендуется применять только к тем рабочим, предельный продукт труда которых, по мнению службы главного механика, более не превышает уровень оплаты их труда, и, следовательно, продолжение сотрудничества с такими работниками нецелесообразно ни предприятию, ни коллективу ремонтников.

Напротив, если рабочий на техническом обслуживании оборудования, независимо от возраста, работает *производительно*, вносит ценный вклад в деятельность ремонтной службы, такому рабочему (с целью недопущения его ухода с предприятия) администрацией могут предлагаться различные формы дополнительного вознаграждения, такие как: участие в акционерном капитале (акции), участие в прибыли (премирование из фонда прибыли предприятия), отсроченные платежи. Для удержания ценных работников в штате предприятия могут использоваться так называемые *золотые наручники*, то есть работнику, в качестве компенсации за труд, предлагаются значительные суммы отсроченных вознаграждений и пенсионных отчислений, которых он автоматически лишится в

случае ухода из фирмы. Например, определённый процент оплаты (вплоть до 25%) помещается на специальный счет. Если работник покидает предприятие по согласованию с администрацией, сумма по этому счёту выплачивается с процентом, в несколько раз превышающим рыночный. Если же работник увольняется вопреки планам администрации, процент начисляется по рыночным ставкам, в результате чего разница (упущенная выгода рабочего) может быть весьма значительной. Такой подход позволяет предприятию сохранить наиболее ценных для себя сотрудников.

Участие в акционерном капитале/прибыли предприятия, выплаты, связанные со стратегическими результатами деятельности компании, отсроченные платежи, нематериальные формы – присвоение звания, особое положение в системе иерархии, карьерное планирование непосредственно входят в *долгосрочную мотивацию*.

У каждого слоя стратегической многоуровневой мотивации есть свой срок жизни (чем ниже уровень, тем срок жизни короче), но это не значит, что долгосрочное мотивирование способно заменить все нижние уровни. Присутствие в системе оплаты труда всех четырёх «уровней» обеспечивает наибольший эффект, придавая предприятию (а также ремонтной службе) стратегическую устойчивость и формируя в персонале чувство удовлетворения своевременностью, незамедлительностью и справедливостью вознаграждения. Основное преимущество системы стратегической многоуровневой мотивации состоит в том, что она обеспечивает относительно частое вознаграждение по итогам работы, мобилизуя персонал на ежедневный напряжённый труд. При этом заметно сокращается временной разрыв между трудовыми затратами и полученным работниками вознаграждением.

Целесообразность применения в рамках данной системы оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования элементов «послойной стратегической мотивации» подкрепляется мнением Н. Шеремета о том, что классическую теорию ожиданий по В. Вруму («затраты труда-результаты», «результаты-вознаграждение», «ожидаемая ценность вознаграждения») целесообразно дополнить двумя видами

оценок, каждая из которых в разных аспектах связана с фактором времени:

1) Скорость получения вознаграждения (чем выше скорость вознаграждения, тем выше мотивация – непосредственная и краткосрочная мотивации).

2) Ценность с рассрочкой (общее вознаграждение работнику выплачивается не единовременно, а периодически в течение определённого промежутка времени – участие в прибыли, участие в капитале) [194].

Для рабочих на техническом обслуживании оборудования предусмотрен подход «двух направлений в карьере» - а) перевод на новую должность; б) в случае, если администрация предприятия заинтересована в продолжении сотрудничества с данным лицом в качестве ремонтного рабочего (в силу его высокой квалификации, умения профессионально выполнять поставленные задачи, и т.д.), данному лицу могут быть предложены руководством предприятия дополнительные вознаграждения, такие как участие в прибыли предприятия, дополнительные выплаты, отсроченные платежи, участие в акционерном капитале предприятия взамен перехода на инженерно-техническую или руководящую должность. Эти дополнительные вознаграждения должны сполна компенсировать *вероятные* упущенные выгоды, которые (выгоды) могли бы реализоваться в случае перехода на другую должность, то есть фактически ремонтному рабочему предлагается *эффективная заработная плата (заработная плата, способная удержать сотрудника от перехода на другую должность)*. Некоторые предприятия выступают против предоставления работникам возможности «двух направлений в карьере», мотивируя это отсутствием гарантии того, что первоклассный рабочий (даже при наличии соответствующего образования) непременно станет первоклассным администратором или управленцем. Другие фирмы, напротив, считают необходимым привлечение высококвалифицированных рабочих к участию в управлении и планировании, поскольку, по их мнению, опыт работы на производственных участках способствует учёту различных аспектов деятельности предприятия и совершенствованию рабочего процесса.

Применение описанных выше элементов материального стимулирования и трудовой мотивации в отношении ценных для работодателя ремонтных кадров обусловлено необходимостью построения отношения с ними на основе принципа обеспечения *эффективной заработной платы* (англ. *efficiency wage*) – то есть заработной платы, превышающий уровень, необходимый для привлечения и удержания данного специалиста при условии, что это превышение имеет целью повысить производительность труда работников, например, стимулировать их к приложению больших усилий из опасения лишиться *квазиренды* (разницы между получаемой заработной платой и уровнем оплаты труда, предлагаемым рынком). Данный подход вызван ограниченностью предложения услуг квалифицированных ремонтников на рынке труда, вследствие чего предприятие сталкивается с риском недоукомплектования своих ремонтных служб соответствующими специалистами, что, при современном уровне износа основных фондов в Российской Федерации, может поставить предприятие на грань прекращения производства.

Коэффициент трудового участия может быть увеличен, помимо всего прочего, за *создание и поддержание атмосферы взаимопомощи и доброжелательности в бригаде* и *поддержание здорового морального климата в бригаде*. Эти два показателя имеют важное значение для повышения производительности труда, так как морально здоровый коллектив обладает более высоким потенциалом преодоления производственных вызовов.

Разработка абсолютно новой системы оплаты труда ремонтных рабочих - путь длительный и затратный. Эффект можно оценить только через несколько лет, поскольку разработка, апробация, предварительный проект, внедрение и корректировка могут занять столько же времени, сколько и разработка новой системы.

3.3. Методика оценки коэффициента начисления заработной платы рабочих на техническом обслуживании оборудования в зависимости от коэффициента численности

Методическими рекомендациями по организации нормативной с многоуровневой стратегической мотивацией системы оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования бригаде рабочих на техническом обслуживании оборудования предоставляется возможность производить плановый объём работ по техническому обслуживанию оборудования численностью рабочих менее расчётной, что ведёт к увеличению заработной платы рабочих. Вместе с тем, излишнее снижение численности бригады в погоне за высокой заработной платой может привести к снижению качества работ по техническому обслуживанию. Методическими рекомендациями предусматривается, что заработная плата за весь выполненный объём работ начисляется бригаде при численности не менее 75% расчётной. Если численность бригады меньше 75%, то сумма заработной платы уменьшается на разницу от 75%.

Расчёт заработной платы при такой системе предлагается вести с помощью коэффициентов численности, начисления заработной платы и коэффициента приработка.

Расчёт заработной платы при такой системе предлагается вести с помощью *коэффициента начисления заработной платы.*

Коэффициент начисления заработной платы показывает, какую часть начисленной по выполненному объёму ремонтных работ заработной платы получит бригада в зависимости от своего численного состава.

При численности бригады менее 75% от расчётной, сумма начисляемой заработной платы уменьшается на разницу между базовым коэффициентом численности ($K_{\text{ч}} = 0,75$) и фактическим. Это можно выразить уравнением

$$I - (0,75 - K_{\text{ч}}) = I, \quad (2)$$

Коэффициент начисления заработной платы определяется по формуле:

$$K_3 = 1 - (0,75 - K_4) = 0,25 + K_4, \quad (3)$$

Если при расчёте K_3 получился более единицы, то в расчёте заработной платы K_3 принимается равным единице, так как выплачиваемая плата не может быть больше начисленной за выполненный объём.

Заработная плата, выплачиваемая бригаде, определяется по формуле:

$$Зв = Зн \times K_3, \quad (4)$$

где $Зн$ - заработная плата, начисленная за выполненный объём ремонтных работ, руб.

Коэффициент начисления заработной платы показывает, какую часть начисленной по выполненному объёму ремонтных работ заработной платы получит бригада в зависимости от своего численного состава.

Коэффициент численности показывает, какую часть составляет фактическая численность бригады ремонтных рабочих от расчётной при выполнении определённого объёма работ и определяется по формуле:

$$K_4 = \frac{T_{\phi}}{T_{\text{н}}}, \quad (5)$$

где T_{ϕ} - фактически отработанное бригадой время в определённый период, чел.-ч.;

$T_{\text{н}}$ - объём выполненных ремонтных работ, рассчитанный по применяемым нормативам, чел.-ч.

В существующих методиках зависимость между коэффициентом численности и коэффициентом начисления заработной платы рабочих ремонтников носит постоянный характер [138], что было вполне достаточно для условий предыдущей системы хозяйствования. Практика использования методик в условиях изменившейся внешней и внутренней среды предприятий показала, что механизм действенного ограничения снижения численности ремонтных бригад свыше 20% от нормативного практически отсутствует.

Предлагается использование регрессивной шкалы зависимости между этими

двумя показателями. Данные, характеризующие эту зависимость, приведены в таблице 3.2.

Таблица 3.2 - Величина коэффициента начисления заработной платы в зависимости от коэффициента численности

Коэффициент численности, Кч	Коэффициент начисления заработной платы, Кз	Коэффициент численности, Кч	Коэффициент начисления заработной платы, Кз
0,75	1,00	0,62	0,76
0,74	0,99	0,61	0,73
0,73	0,98	0,60	0,70
0,72	0,97	0,59	0,66
0,71	0,96	0,58	0,62
0,70	0,95	0,57	0,58
0,69	0,93	0,56	0,54
0,68	0,91	0,55	0,50
0,67	0,89	0,54	0,45
0,66	0,87	0,53	0,40
0,65	0,85	0,52	0,35
0,64	0,82	0,51	0,30
0,63	0,79	0,50	0,25

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В диссертационной работе исследованы теоретические и практические аспекты оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования. Результаты исследования позволили сформулировать ряд выводов и предложений, основные из которых заключаются в следующем:

1. Техническое обслуживание оборудования необходимо рассматривать комплексно как экономическую и техническую категорию; учитывая двойственное положение технического обслуживания, являющегося элементом как простого, так и

расширенного воспроизводства, необходимо экономическую природу технического обслуживания понимать как в узком, так и в широком смысле.

2. По мере развития экономики стало очевидно, что усовершенствование техники и технологии производства, каким бы значительным оно ни было, не может дать должного эффекта, если наряду с ним не претерпевает коренных изменений сам труд, если не совершенствуются формы и методы его организации и экономического стимулирования.

3. На основе анализа мировой практики выявлены и систематизированы тенденции развития систем оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования предприятиях стран с эффективной рыночной экономикой. Анализ тенденций показал, что традиционные системы не соответствуют новым экономическим условиям и в этой области имеются значительные резервы и возможности роста производительности труда рабочих на техническом обслуживании оборудования за счёт применения эффективных систем оплаты их труда. В существующих в России системах оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования учитывается только краткосрочная мотивация, учёта стратегической мотивации не предусмотрено. В существующих в России системах оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования не в полной мере учтены требования статей 21 и 22 ТК РФ (основные права и обязанности работника и работодателя).

4. Проведенные автором исследования показывают, что наиболее эффективной системой, применяемой в настоящее время для оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования обследованных предприятий является нормативно-сдельная система. При её использовании достигается наибольшая производительность труда. Однако, несмотря на все преимущества, применение и нормативно-сдельной системы при оплате труда рабочих на техническом обслуживании оборудования не может быть признано оптимальным на сегодняшний

день, так как данная система была разработана и соответствовала условиям предыдущей модели хозяйствования.

5. Предложена концепция разработки системы оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования, предусматривающая учёт интересов как предприятия, так и сотрудников, то есть требований статей 21 и 22 ТК РФ.

6. Разработаны «Методические рекомендации по организации нормативной с многоуровневой стратегической мотивацией системы оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования», основанные на результатах теоретического анализа литературных источников и практического исследования деятельности ремонтных служб промышленных предприятий. При разработке «Методических рекомендаций...» в диссертации из апробированных элементов (составных частей) различных систем оплаты труда, применяемых для оплаты труда категорий наёмных работников в разных странах создана комбинация, которая может сформировать систему трудовых мотивов у коллективов ремонтных рабочих, обеспечивающую эффективность трудового поведения в соответствии с целями, поставленными субъектом управления.

7. Предложена методика оценки коэффициента начисления заработной платы рабочих на техническом обслуживании оборудования в зависимости от коэффициента численности, в которой, в отличие от существующих методик, предлагается использование регрессивной шкалы зависимости между коэффициентом численности и коэффициентом начисления заработной платы.

8. Предлагаемые методические разработки создают предпосылки для повышения эффективности как служб технического обслуживания оборудования, так предприятия в целом, позволяют найти правильные ориентиры в части оплаты труда для деятельности подразделений ремонтной службы в новых экономических условиях, повысить уровень обеспеченности объёмов основного производства потенциалом ремонтных служб и цехов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1 Абакумова Н.Н., Подовалова Р.Я. Политика доходов и заработной платы. – М.: Инфра - М, 1999. - 224с.
- 2 Агапова И.И. История экономической мысли. - М.: ЭКМОС, 1998. - 248с.
- 3 Адамчук В.В., Романов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. - М.: ЮНИТИ, 1999.
- 4 Адамчук В.В. Экономика труда. - М.:ЮНИТИ, 1999. - 422с.
- 5 Акбердин Р.З. Экономическая эффективность восстановления оборудования и резервы его повышения. - М.: Машиностроение, 1980. - 184с.
- 6 Алехина О. Стимулирующий эффект систем заработной платы // Человек и труд. - №1. - 1997. - С. 90-92.
- 7 Анализ и моделирование трудовых показателей на предприятии / Под ред. проф. А.И. Рофе. - М.: МИК, 2000. - 156с.
- 8 Анализ трудовых показателей / Под ред. П.Ф. Петровича. - М.: Экономика, 1989. - 134с.
- 9 Антология экономической классики. - М.: Эконом, 1993. 2 тома.
- 10 Аристова В.Л. Совершенствование систем оплаты труда производственных рабочих (на примере предприятий промышленности г. Чайковского): Дисс... канд. экон. наук: 08.00.05 / ИжГТУ. - Ижевск, 2005. - 147с.
- 11 Арон Р. Этапы развития социологической мысли. - М.:Прогресс-Политика, 1992. - 167с.
- 12 Баранов А.А. Интенсификация: экономический и социальный аспект. - М.: Экономика, 1983. - 256с.
- 13 Башкатов В. Социальная защищенность - условие формирования корпоративной культуры // Человек и труд. - №5. - 2001. - С.25-27.
- 14 Белкин В., Белкина Т. Система, в которой присутствуют «кнут» и «пряник»: http://www.chelt.ru/2005/2-05/belkin_2-05.html.
- 15 Белкин В., Белкина Т. Трудиться с высокой отдачей выгодно // Человек и труд. - №2. - 2004. - С.70-73.
- 16 Белкин В. «Система «РОСТ» позволяет согласовать интересы организации и каждого работника...»: http://www.chelt.ru/2006/10/consult_10.html.
- 17 Белова В. Механизм возмещения затрат на рабочую силу: затраты работодателей // Человек и труд. - №2. - 2000. - С.70-76.
- 18 Бем-Баверк Д. Позитивная теория капитала. - М.: Дело ЛТД, 1992. - 328с.
- 19 Бертенев С.А. Экономические теории и школы. - М.: БЕК, 1996. - 674с.
- 20 Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе. - М.: Дело ЛТД, 1994. - 720с.
- 21 Блумберг В.А., Глушенко В.Ф., Какое решение лучше? Метод расстановки приоритетов. – Л.: Лениздат, 1982.
- 22 Бунич П.Г. Развитой социализм: человек и труд. (Размышления экономиста). - М.: Экономика, 1982. - 64с.

- 23 Вавилов А.П. Эффективность социалистического производства и качество продукции. - М.: Мысль, 1975. - 175с.
- 24 Валь Е. СОТ - ЭП: система оплаты труда на основе экономических показателей // Человек и труд. - №7. - 2003. - С.73-77.
- 25 Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала. - М.: Юрист, 1998. - 496с.
- 26 Виксель К. Лекции по политэкономии. - М.: Наука, 1992. - 462с.
- 27 Власов Б.В. Пути экономии труда на вспомогательных работах в промышленности. - М.: Экономика, 1962. - 244с.
- 28 Власов Б.В., Семёнов В.М. Повышение эффективности вспомогательных производств. - М.: Машиностроение, 1983. - 232с. ил.
- 29 Волгин Н. Многовариантность моделей оплаты труда // Человек и труд. - №4. - 2003. - С.79-82.
- 30 Волгин Н. На смену ЕТС должны прийти региональные, отраслевые и корпоративные схемы // Человек и труд. - №6. - 2001. - С.54-56.
- 31 Воронов А. Производительность труда и конкурентоспособность: две стороны одной медали // Человек и труд. - №12. - 2002. - С.66-70.
- 32 Восколович Н. Формирование цены рабочей силы на рынке труда переходного периода // Человек и труд. - № 1. - 2000. - С.84-87.
- 33 Головина О.Д. Эффективность производства и основные факторы ее роста в условиях рыночной экономики. - Ижевск: изд-во Института экономики и управления УдГУ, 1999. - 203 с.
- 34 Гвоздев Н. Сущность заработной платы: догмы и реальность // Вопросы экономики. - №1. - 1991. - С.58-65.
- 35 Гендлер Г., Куншенко В. Новая система оплаты труда в АО «Электросила» // Человек и труд. - №7. - 1998. - С.84-88.
- 36 Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. - 5-е изд., доп. - М.: Норма, 2003. - 416с.
- 37 Глазунов А. Факторы, влияющие на повышение заработной платы // Человек и труд. - № 7. - 2001. - С.52-53.
- 38 Глущенко В.В. Менеджмент: системные основы. - Железнодорожный, М.О.: НПЦ «Крылья», 1998. - 224с.
- 39 Глущенко В.В., Глущенко И.И. Исследование систем управления. - Железнодорожный, М.О.: НПЦ «Крылья», 2000. - 416с.
- 40 Глущенко В.В., Глущенко И.И. Разработка управленческого решения. Прогнозирование - планирование. Теория проектирования экспериментов. - Железнодорожный. М.О.: НПЦ «Крылья». 1997. - 400с.
- 41 Гончарова С.Г., Горбенко О.И. Как разработать и внедрить систему материального стимулирования // Справочник по управлению персоналом. - №2. - 2004. - С.30-40.
- 42 Гранова В.В., Горинов М.Н., Ревенко Н.Ф.. Совершенствование управления ремонтным производством машиностроительного объединения,

- предприятия. - Ижевск: Удмуртия, 1984. – 148с.
- 43 Губанов С. Система организации и поощрения труда / опыт методической разработки // Экономист. - №7. - 1998. - С.84-88.
- 44 Давыдов Э.Г. Исследование операций: Учеб. пособие для студентов ВУЗов. - М.: Высш. шк., 2001. - 38 с.
- 45 Дидык В. Как на «ЛОМО» управляют заработной платой // Человек и труд. - №3. -1997.- С.93-94.
- 46 Дубровский Ю.Н., Мельнов М.А., Цетлин Б.В. Научная организация труда. Учебник для студентов экономических вузов и факультетов. - М.: Экономика, 1974.
- 47 Дудяшова В., Бойко С, Анисимова А. Каждому по сложности и напряженности его труда // Человек и труд. - №1. - 2004. - С.70-75.
- 48 Егоршин А.П. Управление персоналом. - Н.-Новгород: НИМБ, 1999. - 624с.
- 49 Елизаров Е., Литвин А. Методология построения тарифных систем предприятий // Человек и труд. - №1-2. - 1997. - С.87-92, 97-98.
- 50 Жуков А. Л. Методы регулирования заработной платы // Человек и труд. - №6. - 1998.- С.76-80.
- 51 Ивлев А. Ситуация остается кризисной // Человек и труд. - № 8. - 2003. - С.85-88.
- 52 Ивлев А., Гарайбех Ю. Организация и стимулирование труда: зарубежный опыт: http://www.chelt.ru/2003/12-03/ivlev_12-03.html.
- 53 Инструкция о составе фонда заработной платы и выплат социального характера, утверждённая Госкомстатом РФ 10.07.95 №89.- М., 1995.- 6с.
- 54 Кардашов В. Мотивация персонала: теория и практика // Человек и труд. - №10. - 2002. - С.80- 84.
- 55 Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег // Антология экономической классики, т.2. - М.: Эконов,2003. - С.137-435.
- 56 Кембелл Р., Макконнел, Брю С.Л. Экономикс. - М.: Республика, 1993. - 684с.
- 57 Кларк Дж. Б. Распределение богатства. - М.: Экономика, 1992. - 262с.
- 58 Ковалев С.Г., Тучков А.И., Рынок труда: понятие, закономерности, перспективы. - СПб.: Изд-во университета «Экономика и право», 1992.
- 59 Кокин Ю. Основы политики доходов и заработной платы на перспективу // Человек и труд. -№1. - 2001. - С.82-85.
- 60 Кокин Ю., Яковлев Р. Заработная плата в условиях перехода к рыночной экономике // Вопросы экономики. - №1. - 1991. - С.46-57.
- 61 Колегаев Р.Н., Мельникова К.И., Кривоберец Б.И. Эффективность работы ремонтной службы предприятия и объединения. - К.: Техника, 1976. - 160с.
- 62 Колосницина М.Г. Экономика труда. - М.: Магистр, 1998. - 298с.
- 63 Колотушкин В., Белкин В., Белкина Н. Заработная плата как зеркало результатов труда // Человек и труд. - №3. - 2001. - С.75-78.
- 64 Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред.

- Е.Н. Сидоренко. - М.: Юрайт-Издат, 2004. - 752с.
- 65 Конарева Л.А. Современные системы вознаграждения работников // США - ЭПИ. - №3-4. - 1999. - С.167-174.
- 66 Кондратьев Н.Д. Избранные сочинения. - М.: Экономика, 1993. - 562с.
- 67 Консон А.С. Экономика ремонта машин. - Л.: Машиностроение, 1970. - 215с.
- 68 Коротков Э.М. Исследование систем управления. - М.: ДеКА, 2000. - 286с.
- 69 Котлер Ф. Основы маркетинга. - М.: Прогресс, 1992. - 734с.
- 70 Кульбовская Н., Макушин В. Система компенсаций, предоставляемых работникам, занятым во вредных условиях труда: подходы к реформированию // Человек и труд. - №11. - 2002. - С.86-88.
- 71 Курс политической экономии / Под ред. Цагалова Н.А., в 2-х т. - М.: Экономика, 1970. - 386с.
- 72 Лассаль Ф. Теория трудовой стоимости. Железный закон заработной платы. О прибыли. Производственные ассоциации. - М., Л., 1925.
- 73 Ленин В.И. «Научная» система выжимания пота // Полн. собр. соч. 5-е изд. Т.23. - М.: Политиздат, 1973 - С.18.
- 74 Ленин В.И. План брошюры «О продовольственном налоге» // Полн. собр. соч. 5-е изд. Т.43. - М.: Политиздат, 1974 - С.379-387.
- 75 Ленин В.И. Система Тейлора - порабощение человека машиной // Полн. собр. соч. 5-е изд. Т.24. - М.: Политиздат, 1973 - С.369.
- 76 Леонтьев В.В. Экономическое эссе. Теории, исследования, факты и политика. - М.: Политиздат, 1990. - 486с.
- 77 Летенко В.А. Организация машиностроительного производства: теория и практика / В.А. Летенко, О.Г. Туровец. - М.: Машиностроение, 1982.
- 78 Маврищев В.С. Стержневая проблема советской экономики. - Минск: Беларусь, 1971. - 31с.
- 79 Майбурд Е.М. Введение в историю экономической мысли. - М.: Дело, 1996. - 420с.
- 80 Мак-Куллох Дж. Р. Очерк о заработной плате. - М.: Дело, 1992. - 212с.
- 81 Малашенко В. Оплата труда: норматив фондообразования // Человек и труд. - №5. - 2003. - С.78-81.
- 82 Мальтус Т.Р. Опыт закона о народонаселении // Антология экономической классики, т.2. - М.:Эконов, 1993. - С.5-137.
- 83 Маневич Е. Заработная плата в условиях рыночной экономики // Экономика. - №7. - 1991.- С.135-144.
- 84 Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Т.1. Кн. 1. Процесс производства капитала. - М.: Госполитиздат, 1960. - 907с.
- 85 Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Т. 2. Кн. 2. Процесс обращения капитала. - М.: Политиздат, 1978. - 648с.
- 86 Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения, 2-е изд. Т.26, ч.2. - М.: Политиздат, 1963. - 463с.

- 87 Маршалл А. Принципы экономической науки: в 3-х т. - М.: Прогресс, 1993.
- 88 Маршалл А. Принципы экономической науки: Т.1. - М.: Прогресс, 1993. - 395с.
- 89 Маршалл А. Принципы экономической науки: Т.2. - М.: Прогресс, 1993. - 416с.
- 90 Матрусова Т.Н. Социальная деятельность японских фирм / Труд за рубежом. - №3. - 1996. - С.80.
- 91 Матрусова Т.Н. Япония: материальное стимулирование в фирмах. - М.: Наука, 1992. - 76 с.
- 92 Махмутов Б. Стимулирование персонала на базе сбалансированных показателей // Человек и труд. - № 4. - 2004. - С.68-71.
- 93 Менгер К. Основания политической экономии // Австрийская школа в политэкономии. - М.: Экономика, 1992. - 147с.
- 94 Методы учёта качественных различий в труде работников на капиталистических предприятиях // Труд за рубежом. - №1. - 1989. - С.74.
- 95 Милгром П., Робертс Дж. Экономика, организация и менеджмент: В 2-х т. Пер. с англ. / Под редакцией И.Е. Елисеевой, В.Л. Тамбовцева. - СПб.: Экономическая школа, 1999. Т. 2. - 422с.
- 96 Миллс Ф. Статические методы: Пер. с англ. - М.: Госстатиздат, 1958. - 589с.
- 97 Милль Дж.С. Основы политэкономии и некоторые аспекты их приложения к социальной философии: в 3-х т. - М.: Прогресс, 1980-1981.
- 98 Милль Дж.С. Принципы политической экономии. - М.: Наука, 1991. - 346с.
- 99 Миляева Л., Койнаш Г. Еще один вариант бестарифной системы оплаты труда // Человек и труд - № 4. - 2001. - С.49-54.
- 100 Миляева С. Система оплаты труда на Бийском олеумном заводе // Человек и труд. - №3. - 1997. - С.95-96.
- 101 Мишин А. Оплата труда: регулирование на основе социального партнерства // Человек и труд. - № 1. - 2001. - С.85-88.
- 102 Мишин В.М. Исследования систем управления. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. - 527с.
- 103 Мошенский М.Г. Нормирование труда и заработная плата при капитализме. - М.: Мысль, 1971. - 39с.
- 104 Мошенский М.Г. Формы и системы заработной платы в промышленности капиталистических стран. - М.: Мысль, 1961. - 56с.
- 105 Налоговый кодекс Российской Федерации. Части первая и вторая. - М.: ООО «ТК Велби», 2002. - 512с.
- 106 Некрасов В.И. Управление развитием хозяйственной организации: методология познания, формирования, оценки: Монография. - Ижевск: Изд-во УдГУ, 1997. - 272с.
- 107 Никифорова А.А. Влияние заработной платы на эффективность производства / Труд за рубежом. - №4. - 1995. - С.49.
- 108 Никифорова А.А. Организация заработной платы за рубежом. - М.: Информцентр-директор, 1996. - 121с.
- 109 Олимских Н.Н. Концепция гармонии в социально-трудовой сфере. - Ижевск: Изд-во Института экономики и управления УдГУ, 1998. - 152с.
- 110 Организация и нормирование труда: Учеб.пособие / Под ред.

- В.В.Адамчука; ВЗФИ. - М.: Финстатинформ, 1999. - 301с.
- 111 Организация производства и менеджмент на предприятиях машиностроения: Учебник для техн. спец. вузов / Под общ. ред. Н.Ф. Ревенко - Екатеринбург - Ижевск: Изд-во Института экономики УрО РАН, 2003. - 448с.
 - 112 Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях машиностроения: Учеб. пособие / Под общ. ред Ревенко Н.Ф. - Ижевск: Изд-во Института экономики и управления УдГУ, 2002. - 377с.
 - 113 Организация, нормирование и стимулирование труда на предприятиях машиностроения: Учебник / Н.Ф.Ревенко, А.Г.Схиртладзе, В.Л.Аристова; Под общ. ред. Н.Ф. Ревенко. - М.: Высш. шк., 2005. - 383с., ил.
 - 114 Организация производства и менеджмент на предприятиях машиностроения: Учебник для техн. спец. вузов / Под общ. ред. Н.Ф. Ревенко. - Екатеринбург-Ижевск: Изд-во Института экономики УрО РАН, 2004. - 448с., ил.
 - 115 Основы экономической теории. Курс лекций / Боткин О.И., Баскин А.С., Ишманова М.С. - Ижевск: Институт экономики и управления ГОУ ВПО «Удмуртский государственный университет», 2004. - 416с.
 - 116 Павлов К.В. Интенсификация производства в условиях неопределённости экономической среды. - Автореферат дисс... д-ра экон. наук: 08.00.05 / СПб. Ин-т соц.-эк. Проблем. - С.-Петербург, 1993. - 22с.
 - 117 Павлов К.В. Патозэкономика: региональный аспект: Монография / К.В.Павлов, О.И. Боткин; Рос. Акад. Наук. Уральское отделение, Ин-т экономики. - Екатеринбург-Ижевск: Изд-во Института экономики и управления, 2001. - 403с.
 - 118 Парфенова Т. Японская система оплаты труда: опыт адаптации к российским условиям: <http://www.chelt.ru/2006/6-06/parfenova-66.html>.
 - 119 Перовошиков Ю.С. Количественная оценка тяжести трудовых процессов: Учеб. пособие / Ю.С. Перовошиков, В.В. Орефков, Б.П. Алексеев; Удм. гос. ун-т. - Ижевск.: Изд-во Удм. ун-та, 1992. - 74с.
 - 120 Перовошиков Ю.С. НОТ: критерий, организация, оценка. - Ижевск: Изд-во «Удмуртия», 1969. - 102с.
 - 121 Перовошиков Ю.С. Производительность труда - критерий эффективности производства/ Ю.С. Перовошиков, А.В. Курсаков; Удм. организация общ-ва «Знание» РСФСР. - Ижевск.: «Удмуртия», 1977. - 31с.
 - 122 Петраков Н.Я. Проели... // Аргументы и факты. - №27(1340). - 2006. - С.6.
 - 123 Петроченко П.Ф., Лясников И.А. Экономика труда в промышленности. - М.: Экономика, 1979. - 264с.
 - 124 Петти У. Трактат о налогах и сборах // Антология экономической классики, т.1.-М.: Эконов,1993. - С.5-78.
 - 125 Петти У. Экономические и статистические работы. - М.: Соцэкгиз,1940. - 132с.
 - 126 Плотников К.Н. Эффективность общественного производства. - М.: Знание,

- 1966.-80с.
- 127 Покропивный С.Ф. Организационно-экономические проблемы повышения эффективности ремонтного производства в промышленности: Автореферат дис... д-ра экон. наук: 08.00.05 /КИНХ. - Киев, 1979. - 43с, ДСП.
- 128 Политическая экономия / Под ред. Румянцева А.М. - М.: Советская энциклопедия, 1972. - 374с.
- 129 Политэкономия капитализма. - М.: Политиздат, 1975. - 367с.
- 130 Полторыгин В.К. Экономические методы расчёта эффективности производства. - М.: Мысль, 1968. - 127с.
- 131 Потапов В. Реформирование внутрифирменной системы оплаты труда // Человек и труд. - №6. - 2000. - С.25-27.
- 132 Применение математики в экономических исследованиях. Под ред. академика В.С.Немчинова. Т.2. - М.: Соцгиз, 1981. - 538с.
- 133 Пробст А.Е. Эффективность территориальной организации производства. - М.: Мысль, 1965. - 212с.
- 134 Промыслов Б., Дроздова С. Стимулирование труда и тарифная система // Человек и труд. - №2. - 2004. - С.77-79.
- 135 Пути развития машиностроительных заводов. Б.В. Власов, Г.Б. Кац, Г.А. Никитин, Е.Д. Соколова, Е.Д. Тепер. - М.: «Машиностроение», 1969. - 216с.
- 136 Ракоти В. Новая модель организации работы профсоюзов // Человек и труд. - №6. - 2001. - С. 80-84.
- 137 Ревенко Н.Ф., Семёнов В.В., Схиртладзе А.Г., Коротков И.А. Совершенствование системы управления техническим обслуживанием и ремонтом оборудования промышленных предприятий. - М.: Глобус, 2006. - 253с.
- 138 Ревенко Н.Ф. Хозяйственный механизм в ремонтном производстве: Дисс... д-ра экон. наук: 08.00.05 / КИИ. - Донецк, ИЭП АНУ, 1991. - 376с.
- 139 Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения. Антология экономической классики, т.1. - М.: Эконом, 1993. - С. 397-473.
- 140 Родин С.Г. Хозяйственный механизм: эффективность и качество. - М.: Мысль, 1980. - 69с.
- 141 Рукина И. Москва собирается ввести свой МРОТ // Человек и труд. - №10. - 2001. - С.59-65.
- 142 Румянцев А.М. и др. Инструментарий экономической науки и практики. Научно-популярный справочник / А.М. Румянцев, Е.Г. Яковенко, С.И. Янаев. - М.: Знание, 1985. - 304с.
- 143 Рыков В.Н. Организация капитального ремонта машин. - М.: Машиностроение, 1988. - 112с.
- 144 Рыков С. Регулирование оплаты труда: региональный опыт // Человек и труд. - №5. - 2003. - С.81-84.
- 145 Сабденов О. Экономические проблемы управления эффективностью ремонтного производства: Дис... д-ра экон. наук: 08.00.05 / ИЭ АН Каз ССР. - Алма-Ата, 1989. - 426с.

- 146 Самойлова Р.М. Система участия трудящихся в прибылях (опыт США) // Труд за рубежом. - №4. - 1991. - С.49.
- 147 Самсонова Е. Директор по персоналу ОАО «Уралкалий» Елена Самсонова: <http://www.chelt.ru/2005/6-05/samsonova-6.html>.
- 148 Сарабский А.А. Паршина В.С., Макаридина А.П. и др. Экономика и социология труда. - Екатеринбург: Изд-во УрГЭУ, 1998. - 127с.
- 149 Сачко Н.С., Бабук И.М. Экономика замены машин и оборудования. - М.: Машиностроение, 1974. - 207с.
- 150 Сачко Н.С. Организация и оперативное управление машиностроительным производством: 2-е изд., стер. - Мн.: Новое знание, 2006. - 636с., ил.
- 151 Семёнов В.М., Жукоцкий Д.Н. Пути повышения эффективности машиностроительного производства. - Челябинск: Южно-Уральск. кн. изд.-во, 1972.
- 152 Семин С.Г. Труд и заработная плата на химических предприятиях. -М.: Химия, 1978. - 226с.
- 153 Семь нот менеджмента. - Изд-е 3-е, доп. - М.: ЗАО «Журнал Эксперт», 1998. - 424с.
- 154 Сенчагов В.К., Остапенко В.В., Миляев В.А. Амортизационный фонд в условиях интенсификации производства. - М.: Финансы, 1975. - 191с.
- 155 Силин А.А. О некоторых тенденциях политики в области заработной платы на Западе в 90-х годах // Труд за рубежом. - №2. - 2003. - С.53-54.
- 156 Скрыпник Н. Место минимальной заработной платы в системе статистических показателей // Человек и труд. - №11. - 2001. - С.71-72.
- 157 Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики: - М.: ИНФРА, 1996.
- 158 Смирницкий Е.К., Акбердин Р.З. Повышение эффективности ремонтного производства. - М.: Машиностроение, 1970. - 264с.
- 159 Смирнов С.В. Организация управления предприятием. - М.: Экономика, 1993. - 94с.
- 160 Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов // Антология экономической классики, т.1. - М.: Эконов, 1993. - С.133-460.
- 161 Совершенствование организации нормирования и заработной платы рабочих ремонтных служб на машиностроительных предприятиях страны. Выпуск 2. - М.: ЦНИИ ТЭИ тракторосельхозмаш, 1978. - 32с.
- 162 Сорокин Г.М. Теории экономической эффективности при социализме // Вопросы экономики. - 1975. - №4. - С.112-124.
- 163 Социально-трудовые отношения: формирование, регулирование и развитие / Под ред. Олимских Н.Н., Овчинникова В.Ф. - Ижевск: Изд-во УдГУ, 2006. - 337с.
- 164 Сухов А. Профсоюз - взыскательный партнер работодателя // Человек и труд. - №5. - 2001. - С.27-29.
- 165 Сэй Ж.Б. Катехизис политической экономии, или Краткое учение о составлении, распределении и потреблении богатства в обществе. - СПб.: Тип. III отд. Собств. Е.И.В. канцелярии, 1833.

- 166 Сэй Ж.Б. Начальные основания политической экономии, или Дружеские беседы о производстве, разделении и потреблении богатств в обществе. Пер. с 3-го фр. изд. - М., 1828.
- 167 Тейлор Ф. Научная организация труда. Пер. с англ.. 2-е изд. - М.: Контроллинг, 1991. - 134с.
- 168 Трудовой кодекс Российской Федерации. С изменениями и дополнениями, вступающими в силу со 2 октября 2006 года. - М.: Эксмо, 2006. - 320с. - (Проверено, ГАРАНТ)
- 169 Туган-Барановский М.И. Учение о предельной полезности. - М.: Соцэкгиз, 1937.
- 170 Тюленева Н. Рейтинг мотивации и инвестиционная привлекательность компании // Человек и труд. - №12. - 2003. - С.65-69.
- 171 Тюнен И.Г. Изолированное государство. - М.: Эконов, 1992. - 197с.
- 172 Тюрго А. Р. Ж. Избранные экономические произведения. - М.: Соцэкгиз, 1961.
- 173 Управление машиностроительным предприятием / Берзинь И.Э., Захарова М.К., Калинин В.П. и др.; Под ред. СЕ. Каменицера и др. М.: Машиностроение, 1979. - 245с.
- 174 Управление использованием основных фондов в промышленности / М.И.Ример, Г.П. Овчинников, Е.А.Иванов и др.; Под ред. М.И.Римера, Б.В.Воскресенского. - М.: Экономика, 1985. - 160с.
- 175 Управление социальным развитием организации / Кузнецов А.Л., Захаров Н.Л. - М.: ИНФРА-М, 2006. - 263с.
- 176 Усатов И.А. Хозяйственный расчет и контроль рублем в промышленности. - М: Финансы, 1968. - 232с.
- 177 Фактор «квалификация» в современных фирмах оплаты труда в американских корпорациях // Труд за рубежом. - №3. - 1999. - С.51-57.
- 178 Фастер Э., Рёнд Б. Методы корреляционного и регрессионного анализа. - М.: Финансы и статистика, 1983. - 302с.
- 179 Федченко А. Соотношение доходов работников и объёма продукции требует обоснования // Человек и труд. - №10. - 2002. - С.84-85.
- 180 Федченко А. Стимулирование работников: зарубежный опыт // Человек и труд. - №3. - 1998.- С.78-81.
- 181 Фотин И.С. Система трудовых показателей: Учеб. пособие. - Ижевск: Изд-во Удм. гос. ун-та, 1993. - 151с.
- 182 Фотин И.С. Теоретические основы современной методологии определения трудоемкости. - Ижевск: Изд-во Института экономики и управления УдГУ, 2002.-223с.
- 183 Хачатуров Т.С. Советская экономика на современном этапе. - М.: Мысль, 1975.-367с.
- 184 Хозяйственный механизм управления социалистической экономикой / Бунич П.Г., Мергелов Г.С., Шкурко С.И. и др.; Под ред. П.Г.Бунича. - М.:

- Экономика, 1984. - 304с.
- 185 Хмельницкая З.Б., Дерябина Е.В. Проблемы организации заработной платы в жилищно-коммунальном хозяйстве // Реальный сектор экономики: теория и практика управления: период. науч. практ. журнал. - 2007. - № 1. - Ижевск, Изд-во ИжГТУ, 2007. - С.106-112.
- 186 Хрусталев А. Минимальная заработная плата в странах переходной экономики // Человек и труд. - №11. - 2001. - С.69-70.
- 187 Чемберлин Э. Теория монополистической конкуренции (Реориентация теории стоимости). - М.: Экономика, 1996.
- 188 Чемяков В. Стратегические цели компании и мотивация персонала: http://www.chelt.ru/2002/9-02/chemekov_9.html.
- 189 Четыркин Е.М. Методы финансовых и коммерческих расчетов. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: «Дело-ЛТД», 2000. - 138с.
- 190 Четыркин Е.М. Статистические методы прогнозирования. - 2-е изд. - М.: Статистика, 1977. - 200с.
- 191 Чечелева Т.В. К характеристике уровня разработки теории экономической эффективности социалистического производства // Экономическая эффективность общественного производства в период развитого социализма / Под ред. Г.М. Сорокина и др. - М., 1997. - С.98-114.
- 192 Чумаченко Н.Г. Проблемы организации эффективного функционирования вспомогательного производства в машиностроении. - Донецк: ИЭП АН УССР, 1979. - 30с.
- 193 Шадрин В. Цена труда в России - меньше не бывает // Человек и труд. - №7,8,11. - 1999. - №1. - 2000. - С.58-65, 56-63, 65-67, 79-83.
- 194 Шеремет Н. Мотивация персонала: некоторые приложения к теории ожиданий: http://www.chelt.ru/2004_10-04.html.
- 195 Шеремет Н. Принципы оплаты труда//<http://www.chelt.ru/2004/4-04/sheremet-404.html>.
- 196 Щербаков А. Совершенствование форм мотивации труда – необходимое условие роста его производительности: http://www.chelt.ru/2004/12-04/sherbakov_12-04.html.
- 197 Щукин В. «Переменный оклад», или почему зарплатные схемы подчас не адекватны бизнес-целям: http://www.chelt.ru/2001/9/consult_9.html.
- 198 Щукин В. «Проблемное поле», или почему не совпадают мотивационные представления руководителей и персонала: http://www.chelt.ru/2001/6/consult_6.html.
- 199 Щукин В. «Пульсирующий» фонд оплаты труда, или почему будущее – не за твердыми окладами, а компенсационными схемами: http://www.chelt.ru/2001/8/consult_8.html.
- 200 Экономика и организация ремонта оборудования в США / Под ред. М.Л. Шухгальтер. - М.: Прогресс, 1969. - 238с.
- 201 Экономика и социология труда: Рабочая программа и метод. указания для

- студентов специальности 060804 / Сост. И. А. Астраханцева. - Красноярск: ИПЦ КГТУ, 2002. - 32с.
- 202 Экономика и социология труда: Учебное пособие. - Екатеринбург: УрГЭУ, 1998.
- 203 Экономика технического обслуживания и ремонта технологического и подъёмно-транспортного оборудования машиностроительных предприятий: / Ревенко Н.Ф., Гайворонская К.Д., Горинов М.Н. и др. - Ижевск: Изд. ИжГТУ, 1996. - 314с., с ил.
- 204 Экономика труда (социально-трудовые отношения) / Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. - М.: Издательство «ЭКЗАМЕН», 2003. - 736с.
- 205 Экономика труда / Под ред. Погосяна Г.Р., Жукова Л.И. - М.: Экономика, 1991.-487с.
- 206 Экономика труда / Под ред. Шлендера П.Э., Кокина Ю.П. - М.: Юристъ, 2002. - 592с.
- 207 Эффективность капитального ремонта в народном хозяйстве СССР / Красовский В.П., Палтерович Д.М., Немчинский А.Б. и др.; Под ред. В.П.Красовского и Л.Н.Свириной. - М.: ИЭ АН СССР,1982. - 175с.
- 208 Эффективность ремонта машин. Покропивный С.Ф. - К.: Техніка, 1975. - 256с.
- 209 Ядгаров Я.С. История экономических учений. - М.:Инфра-М,1998. - 134с.
- 210 Яковлев Р.А. Концепция реформирования заработной платы. - М.: Институт труда, 1998. - 54с.
- 211 Яковлев Р.А. Оплата труда на предприятии. - М.: Центр экономики и маркетинга, 1999. - 163с.
- 212 Яковлев Р.А. Ситуация с оплатой труда соответствует типу экономики, сложившемуся в России // Человек и труд. - №6. - 1998. - С.81-84.
- 213 Январёв В. Зарплатная реформа: от несправедливого равенства к неравной справедливости // Человек и труд. - №1. - 2003. - С.64-68.

Приложения

Приложение 1

Рекомендуемые критерии оценки уровня профессионального мастерства квалифицированных рабочих комплексных бригад на техническом обслуживании технологического оборудования

Показатель профессионального мастерства	Надбавка за профессиональное мастерство, %
Умение самостоятельно проводить обслуживание разнохарактерного оборудования	
а) текущее обслуживание всего закреплённого за бригадой оборудования и плановый ремонт 1-2х типов оборудования по технологическим процессам при наличии у рабочего 4-го квалификационного разряда;	4
б) текущее обслуживание всего закреплённого за бригадой оборудования и плановый ремонт 2-4 типов оборудования при наличии у рабочего 5-го квалификационного разряда;	8
в) текущее обслуживание всего закреплённого за бригадой оборудования и плановый ремонт 4-7 типов оборудования при стаже работы в службе главного механика более 10 лет и при наличии у рабочего 6-го квалификационного разряда	12
Примечание. Типы ремонтируемого оборудования определяются механиком цеха по согласованию с отделом главного механика.	

Приложение 2

СВОДКА

простоев оборудования в ремонтах

по зоне _____ цеха _____ за «___» _____ 200_ г.

Участок	Инв. №	Наименование оборудования	Описание неисправности	Шифр простоя	Начало простоя, час. мин.	Начало ремонта, час. мин.	Окончание ремонта, час. мин.	Время простоя, час. мин.	Количество исполнителей	Характер выполненной работы и сведения	Подпись ответственного исполнителя
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Шифры простоев оборудования

Шифр простоя	Причины
	Простои, связанные с ремонтными работами
01	Плановый (капитальный) ремонт
02	Плановый (средний) ремонт
03	Плановый (малый) ремонт
04	Межремонтное обслуживание
05	Плановый осмотр перед капитальным ремонтом
06	Плановый осмотр
07	Плановый осмотр (смена масла)
08	Плановый осмотр (промывка ёмкостей)
09	Проверка на технологическую точность
10	Поломки и аварии по механической части оборудования
11	Поломки и аварии по электрической части оборудования
	Простои по производственным причинам
12	Настройка, испытание
13	Отсутствие деталей
14	Отсутствие материала
15	Отсутствие инструмента
16	Отсутствие рабочего
17	Отсутствие работы
18	Прочие причины (в т.ч. нераспорядительность мастера).

Приложение 4

**РАСПРЕДЕЛЕНИЕ БРИГАДНОГО ПРИРАБОТКА И ПРЕМИИ С ПРИМЕНЕНИЕМ
КОЭФФИЦИЕНТА ТРУДОВОГО УЧАСТИЯ (КТУ)**

П4.1. *Общие положения*

П4.1.1. Коэффициентом трудового участия устанавливается действительная доля вложенного труда каждого работника бригады за период, по которому рассчитывается заработная плата бригады.

П4.1.2. Распределение заработной платы в бригаде по коэффициенту трудового участия вводится администрацией цеха по согласованию с комитетом профсоюза и с согласия всех членов бригады.

П4.1.3. Согласие всех членов бригады на распределение заработной платы по коэффициенту трудового участия оформляется протоколом.

П4.1.4. В бригадах численностью до 5 человек право установления коэффициента трудового участия принадлежат общему собранию с участием мастера, руководящего бригадой.

П4.1.5. В бригадах, численностью 5 человек и более, коэффициент трудового участия устанавливается советом бригады, избранным общим собранием бригады.

П4.1.6. Совет бригады (или общее собрание) ежемесячно на своих заседаниях определяют каждому члену бригады коэффициент трудового участия, оформляет протоколом, который подписывается председателем совета, и сдает в расчётную часть для применения коэффициента трудового участия при распределении бригадного приработка и премии.

П4.1.7. В случае несогласия рабочего с решением совета бригады об установлении ему коэффициента трудового участия, конфликт разрешается комиссией по трудовым спорам или на заседании цехового комитета профсоюза с участием членов совета бригады и рабочего, подавшего заявление.

П4.1.8. Для более точного учёта интенсивности, качества труда, а также

повышения трудовой мотивации ремонтных рабочих, бригадир совместно с советом бригады ежедневно определяет степень трудового участия каждого члена бригады. Учёт оценки участия рабочих ведётся в специальном журнале.

П4.2. Порядок применения коэффициента трудового участия

П4.2.1. Размер коэффициента трудового участия устанавливается каждому рабочему, занятому в бригаде, в соответствии со степенью его участия в общем труде.

П4.2.2. Диапазон коэффициента трудового участия, с помощью которого определяется степень участия отдельных членов бригады в коллективном труде, рекомендуется в пределах от 0 (минимальный) до 2,0 (максимальный). Средняя степень трудового участия рабочего в общем труде оценивается коэффициентом 1,0. Этот коэффициент может быть установлен тем рабочим, которые в течение расчётного периода полностью использовали свое рабочее время, производили работу в соответствии с технической документацией, выполнили все задания и распоряжения бригадира и не допустили ни одного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

П4.2.3. Коэффициент трудового участия может быть увеличен от его среднего значения (1,0) отдельным рабочим, своим трудом способствующим выполнению нормативного задания, проявляющим инициативу и усердие в работе, при условии соблюдения трудовой и производственной дисциплины, за следующие достижения в работе:

- проявленную инициативу в применении передовых методов труда и достигнутые в связи с этим высокие индивидуальные результаты в выполнении нормативного задания;
- проявленную инициативу по предотвращению возможных простоев рабочих или оборудования;

- эффективный труд, выразившийся в более полном использовании личного рабочего времени и достигнутые в связи с этим более высокие конкретные результаты;

- трудовую активность, направленную на внедрение новой техники и передовой технологии, на подготовку рабочего места бригады до начала рабочего дня;

- создание и поддержание атмосферы взаимопомощи и доброжелательности в бригаде;

- поддержание здорового морального климата в бригаде.

Коэффициент трудового участия может быть увеличен за каждое достижение в работе от 0,1 до 0,2. За несколько достижений одновременно коэффициент соответственно повышается, но не более чем до 2,0.

П4.2.4. Коэффициент трудового участия может быть снижен отдельным членам бригады за одно из следующих упущений и нарушений в работе:

- недостаточную интенсивность труда, выразившуюся в систематическом отставании от общего темпа коллективного труда;

- некачественное выполнение ремонтных работ и допущенный брак по вине рабочего;

- допущенное в расчётном периоде невыполнение конкретных производственных заданий или распоряжений бригадира;

- опоздание на работу без уважительной причины, прогул, самовольный уход с работы и появление на работе в нетрезвом состоянии;

- другие нарушения, которые, по мнению бригадира и членов бригады, отрицательно сказались на результатах коллективного труда и выполнении нормативного задания.

Коэффициент трудового участия может быть снижен за каждое нарушение и упущение в работе от 0,1 до 0,2 и не должен быть ниже 0.

П4.3. Указания по распределению заработной платы бригады с учётом коэффициента трудового участия

П4.3.1. При распределении заработной платы, с учётом коэффициента трудового участия, тарифная часть заработной платы, соответствующая квалификационным разрядам и отработанному времени остается без изменений как гарантированная часть заработка.

П4.3.2. Распределению с учётом коэффициента трудового участия подлежат суммы сдельного приработка и премии за выполнение бригадой планового (нормативного) задания, за обеспечение работы технологического оборудования в течение нормативного межремонтного периода, за выполнение норматива простоев оборудования в текущем ремонте.

П4.3.3. Пример расчёта заработной платы бригады с учётом коэффициента трудового участия приведен в таблице П4.1.

Состав бригады 8 человек.

Заработок бригады по расценкам, исходя из нормативной отчётной трудоёмкости работ по ремонту и обслуживанию и среднего разряда работ, составляет 101 093 руб.

Сумма заработной платы по тарифу равна 86 570,54 руб.

Сумма сдельного приработка бригады составляет $101\,093 - 86\,570,54 = 14\,522,46$ руб.

Премия за выполнение бригадой планового (нормативного) задания составляет 20% заработка по сдельным расценкам, включая сумму надбавок за высокое профессиональное мастерство.

Премия за выполнение норматива простоев лимитирующего оборудования в текущих ремонтах составляет 20% заработка по сдельным расценкам, включая сумму надбавок за высокое профессиональное мастерство.

Общая сумма премий составляет 40% заработка бригады по тарифу, включая сумму надбавок за высокое профессиональное мастерство $(101\,093 + 2938,08) \times 0,4 =$

41 612,43 руб.

В графы 1-5 таблицы проставляются данные табельного учёта. Величина заработной платы рабочего по тарифу (графа 6) определяется произведением графы 4 на графу 5.

В графе 7 проставляются проценты доплат за профессиональное мастерство, установленные членам бригады (Приложение 1).

Величина доплат за профессиональное мастерство (графа 8) определяется как произведение графы 6 на графу 7, поделённое на 100.

В графе 9 проставляются коэффициенты трудового участия каждого члена бригады, определённые общим собранием бригады или советом бригады.

В графе 10 проставляется условная сумма, которая участвует в распределении заработной платы, и которая представляет собой тарифную часть заработной платы каждого рабочего, изменённую с учетом КТУ (графа 6 х графу 9).

Общую сумму сдельного приработка и премии $14\,522,46 + 41\,612,43 = 56\,134,89$ руб. делим на общую сумму и получаем коэффициент приработка на условный рубль (гр.11 х гр.10) $56\,128,43 : 84\,520 = 0,66$.

Данные графы 10 умножаем на коэффициент приработка на условный рубль (0,66) и получаем сумму сдельного приработка и премии каждого члена бригады, распределённые с учётом коэффициента трудового участия. Полученные данные проставляются в гр. 11.

В графу 14 заносится общий месячный заработок рабочего (гр.6 + гр. 8 + гр.11).

Поскольку премиальным положением начальникам цехов дано право лишать рабочих премий за производственные и дисциплинарные упущения, следует из общего приработка выделить его премиальную часть.

Премиальная часть приработка составляет $41\,612,43 : 55\,779,18 = 0,7460$

Сумма премии каждого члена бригады определяется умножением полученного числа (0,7460) на данные графы 11.

Полученные данные проставляется в графу 13.

Данные графы 12 "Сдельный приработок" определяются как разность данных графы 11 и графы 13.

П4.3.4. Заработная плата с учётом коэффициента трудового участия каждого рабочего может быть рассчитана по формуле:

$$З = З_т \left(1 + \frac{Д_{п.м.}}{100} + K_{ту} \left(\frac{П_{кб}}{З_{уб}} \right) \right), \quad (П4.1.)$$

где $З_т$ - тарифная часть заработной платы рабочего;

$K_{ту}$ - коэффициент трудового участия;

$П_{кб}$ - коллективный приработок бригады (сдельный приработок плюс премия), руб.;

$З_{уб}$ - условный заработок бригады, руб.;

$Д_{п.м.}$ - надбавка за профессиональное мастерство, %.

П4.3.5. Пример расчёта общего месячного заработка с учётом коэффициента трудового участия рабочего.

Рабочий Михайлов О.К. (таб. № 301), имеет 6 разряд, отработал 184 часа. Установлена надбавка за профессиональное мастерство 8 % от тарифа. Заработная плата по тарифу $184 \times 76,7 = 14\,112,8$ руб. Коэффициент трудового участия Михайлова О.К. = 1,0. Коллективный приработок бригады 55 779,18 руб. Условный заработок бригады 84 520,00 руб.

Общий месячный заработок Михайлова О.К. с учётом коэффициента трудового участия составит

$$З = З_т \left(1 + \frac{Д_{п.м.}}{100} + K_{ту} \left(\frac{П_{кб}}{З_{уб}} \right) \right) = 14112,8 \left(1 + \frac{8}{100} + 1 \frac{55779,18}{84520,00} \right) = 24554,86 \text{ руб.}$$

Таблица П 4.1

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ БРИГАДЫ С УЧЁТОМ КТУ

ФИО рабочего	Таб. №	Разр яд рабо чего	Часов ая тариф ная ставка , руб. коп.	Факти ч. отраб отанн ое время, час.	Заработна я плата по тарифу, руб. коп.	Доплаты за профессиональ ное мастерство		КТУ	Условная сумма, участвую щая в распредел ении руб. коп.	Коллективный приработок бригады, руб. коп.			Общая сумма зарработно й платы, руб. коп.
						%	Руб. коп.			Всего	в том числе		
											Сдельный приработ ок	Премия	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Михайлов О.К.	301	6	76,7	184	14.112,80	8	1 129,02	1,0	14.112,80	9314,44	2365,8678	6948.5722	24 556,26
Сидоров Ю.Г.	302	5	67,0	184	12.328,00	-	-	1,1	13.560,80	8950,12	2273,3305	6676,7895	21278,12
Смирнов Ф.И.	303	5	67,0	184	12.328,00	4	493,12	1,0	12.328,00	8136,48	2066,666	6069,814	20957,6
Лебедев Ю.К.	304	4	59,59	184	10.964,56	-	-	1,0	10.964,56	7236,60	1838,0964	5398,5036	18201,16
Данилов Н.Т.	305	4	59,59	184	10.964,56	12	1 315,74	1,8	19.736,20	13025,89	3308,577	9717,3139	25306,19
Петров П.П.	306	4	59,59	184	10.964,56	-	-	0,7	7675,19	5065,62	1286,6675	3778,9525	16030,18
Дроздов К.К.	307	4	59,59	184	10.964,56	-	-	0,2	2192,91	1447,32	3676,193	1079,7007	12411,88
Иванов И.П.	308	4	59,75	66	3.943,50	-	-	1,0	3.943,5	2602,71	661,0884	1941,6216	6546,21
Итого:				1354	86 570,54		2 938,08	7,8	84.520,00	55.779,18	14 522,46	41 612,43	145 287,6

Начальник цеха	Механик цеха	Начальник БОТиЗ
----------------	--------------	-----------------

Пример расчёта суммы заработной платы за месяц рабочего на техническом обслуживании оборудования при наличии премирования и депремирования

Рабочий Сидоров Ю.Г. (таб. № 302), имеет 5 разряд, отработал 184 часа.

Заработная плата по тарифу $184 \times 67,0 = 12\,328$ руб.

Рабочим ремонтной бригады установлены следующие *производственные показатели премирования*: а) выполнение бригадой планового задания (25% от тарифной ставки); б) обеспечение работы технологического оборудования в течение нормативного межремонтного периода (35% от тарифной ставки);

в) соблюдение норматива простоев технологического оборудования в ремонте (40% от тарифной ставки) и следующие *производственные показатели депремирования*:

а) невыполнение бригадой планового задания (4% от начисленной премии на каждый процент невыполнения планового задания);

б) несоблюдение норматива простоев технологического оборудования в ремонте (4% от начисленной премии за каждый процент превышения норматива простоя).

Сумма заработной платы рабочего по тарифу за месяц - 12 328 руб. Бригада выполнила показатели премирования (а) и (б), показатель (в) бригадой не выполнен. При выполнении всех трёх показателей премирования премия рабочего равнялась бы 12 328 руб. в месяц, а общий ежемесячный доход по тарифной ставке с учётом премирования составил бы 24 656 рублей. Фактически, при выполненных показателях премирования (а) и (б) и невыполнении показателя (с) сумма премии оказалась равна: $25\% + 35\% = 60\%$.

Бригада превысила норматив простоя оборудования в ремонтах (показатель депремирования б) на 2% и была депремирована по этому показателю на 8%. Следовательно, сумма премии, причитающейся бригаде равна $60\% - 8\% = 52\%$ или 6 410,56 руб. от суммы, начисленной по тарифу. При этом доход рабочего с учётом премирования и депремирования за месяц составит 18 738,56 руб. (12 328 руб. + 6 410,56 руб.).

Структура заработной платы рабочего на техническом обслуживании оборудования

Наименование элемента дохода	База начисления	Величина	Примечание
Тарифная ставка (с учетом надбавок за высокое профессиональное мастерство)	-	Определяется в соответствии с квалификационным разрядом рабочего	Является гарантированной частью дохода рабочего (элемент материального стимулирования)
3 показателя премирования	Тарифная ставка	В сумме не более 100% от тарифной ставки (пример: 25%, 35%, 40%)	Премирование осуществляется отдельно по каждому показателю (элемент материального стимулирования)
Показатели депремирования (не более трех)	Премияльная часть дохода рабочего	Пропорционально превышению конкретного производственного норматива	Депремирование осуществляется отдельно по каждому показателю
Приработок	-	Устанавливается в зависимости от трудового участия рабочего	Распределяется с помощью КТУ (элемент материального стимулирования)
Заработная плата, начисленная по прочим нарядам (аварийные, и пр. работы)	-	Определяется администрацией в каждом конкретном случае	Зависит от качества и оперативности выполнения поставленных задач (элемент материального стимулирования)
Разовая премия за особые достижения	-	Определяется администрацией	Начисляется в зависимости от важности для предприятия выполненного задания (элемент трудовой мотивации)
Ежемесячная премия по итогам	ФОТ ремонтной бригады за месяц	Определяются на основе зарплатоёмкости	КТВ службы механика в фонде оплаты труда

работы основного производства по показателю «объём товарной продукции»		ремонтных рабочих в ФОТ предприятия	предприятия (элемент трудовой мотивации)
Премия по итогам работы за год (только при условии достижения нулевого уровня депремирования)	Среднемесячный ФОТ ремонтной бригады	300% от среднемесячного ФОТ ремонтной бригады за оцениваемый год	Мотивирует рабочих не допускать депремирования (элемент трудовой мотивации)
Участие в капитале (акции, опционы, и т.д.), участие в прибыли (выплаты из прибыли), иные формы вознаграждения	-	Определяется администрацией в каждом конкретном случае	Применяется для мотивации труда особо ценных для предприятия ремонтных рабочих (элемент трудовой мотивации)
Ежемесячная дополнительная премия для бригадира	Сумма тарифной ставки, премиальной части и приработка за месяц	30%	Начисляется в случае выполнения бригадой всех установленных показателей премирования за месяц (элемент трудовой мотивации)

Примечание: элементы данной структуры оказывают влияние на размер заработной платы рабочего на техническом обслуживании оборудования в зависимости от результатов деятельности рабочего.

В структуре заработной платы рабочих на техническом обслуживании оборудования предусматривается наличие следующих элементов, перечень которых может быть дополнен с учётом интересов как работодателя, так и работников применительно к конкретному предприятию.